

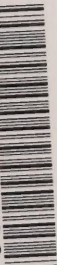
CA1  
L 170  
-1985 P47

Travail  
Canada

Gouvernement  
Publications

# PLANNING FOR SAFETY

3 1761 11766848 3



OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

Canada



# PLANNING FOR SAFETY



OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH





Part IV of the Canada Labour Code deals with occupational safety and health in the federal jurisdiction. Amendments to this legislation are scheduled for proclamation by the Government of Canada in 1986. These amendments to Part IV of the Canada Labour Code will provide for changes to the occupational safety and health law in the federal jurisdiction.

The information contained in this publication represents sound occupational safety and health practices; however, it is not intended as a legal reference.

Published under the authority of the  
Minister of Labour,  
Government of Canada

Labour Canada Cat. No. L46-1528/85B

Additional copies of this publication may be requested from the nearest Labour Canada office. Enquiries concerning content of this publication should be addressed to the Regional Director, Labour Canada. Please see the listing of Labour Canada offices at the end of the text.

Photo Credits: National Film Board.

Revision of Number L36-28/1980

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. L36-28/1985

ISBN 0-662-53631-2

# PREFACE

*This manual is intended to serve as a guide to persons who have been assigned the responsibility of developing and maintaining an accident prevention program. It may also serve as a standard with which to compare any existing programs. **Planning for Safety** deals primarily with basic factors such as policy, organization, inspections, and statistics. The following pamphlets, available from Labour Canada, are recommended to you for further information on occupational safety and health programs:*

- **Accident Investigation and Reporting***
- **Safety Audit Guide** (Evaluate your safety and health program)*
- **Establishment and Operation of Safety and Health Committees***

*For some readers **Planning for Safety** will contain "glimpses of the obvious"; these have been included because they are fundamental to a good safety and health program and their importance*

*is often overlooked in the development of such a program.*

*The factors dealt with are those that experience has proved to be the most effective in the development of a sound accident prevention program. They apply to most enterprises because they are designed for the usual line and staff organization common to Canadian industry.*

*They usually work well because they are capable of close integration with the other line and staff functions. There is no suggestion, however, that the system described is the only system capable of producing a good result.*

*Part IV of the Canada Labour Code and the regulations issued pursuant to Part IV provide the minimum requirements to ensure the protection of employees in federal works, undertakings and businesses. Enquiries concerning Part IV should be directed to the nearest Labour Canada regional office. (See end of Section 7)*



# SECTION

1

INTRODUCTION

5

2

THE SAFETY OFFICER

13

3

THE SAFETY AND HEALTH  
COMMITTEE

17

4

ACCIDENT CAUSES

25

5

INVESTIGATION OF  
ACCIDENTS

29

6


STATISTICS

33

7

EDUCATION AND TRAINING

37



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761117668483>



# SECTION 1

## INTRODUCTION

- **POLICY**
- **RESPONSIBILITY**
- **EXECUTION**

Employment accidents affect both the lives of the employees and the prosperity of the enterprise. Further, by causing stoppages of work which mean financial expenditures and lost output, they harm the economy of the country.

Where safety and health are concerned all employees are their own and their co-workers' keepers. All, from the head of an enterprise to the most junior employee, share responsibility for the prevention of occupational accidents and work-induced illness. Whatever one has to say about the responsibility for accident prevention, there is no excuse for "passing the buck"; co-operation remains the key to a sound safety program.

The prevention of employment accidents and illnesses requires an organized continuing activity initiated, directed, and operated by the employer and having the complete and enthusiastic support of the employees.

Active measures to prevent accidents and work-induced illnesses are a form of "enlightened self-interest" that pays dividends to the employer as well as to the employee.

To prevent employment accidents and illnesses in today's complex industrial enterprises requires not only common sense but also the rigorous application of several technical, scientific, psychological, social and educational techniques.

Legislation cannot be a complete guide to what should be done; it cannot cover every contingency. It can at best only prescribe a standard of safety which is reasonably practicable for most enterprises. It makes a requirement only of those precautions that can be specified in legal form and that can be enforced.

In-plant accident prevention today appears to be heading toward more and more specialization and, therefore, drifting away from the prime ideal that safety is everybody's business. Accident prevention not only involves technical aspects of the work environment but is also affected by individual attitudes and actions of every manager, supervisor and employee. An accident seldom has a single specific cause. It more commonly has a series of separate but related causes resulting from such things as conditions of work, incorrect orders being given, lack of training or technical knowledge, the physical or psychological conditions of the employee, or even atmospheric conditions.

## POLICY

In today's complex industrial society, a high level of occupational safety and health can be achieved only by an active, purposeful safety and health program. Just as in any other phase of industrial activity, the work has to be systematically planned and developed to keep it constantly alive and integrated in the daily work activity. Whatever the size of the enterprise, certain basic elements must be present in every program if success is to be achieved. There must be: sincere and active top management leadership, a safe working environment, the proper training and supervision of employees, and, last but by no means least, the co-operation of the working force.

It is essential that management's sincerity and integrity is demonstrated by not only expressing its concern for the safety and health of employees but also, by means of a positive declaration of intent, ensuring unequivocally that safety and health shall be a prime requisite in all its operations. Management must provide a safe physical working environment for its employees in respect to such things as ventilation, lighting, noise control, and machine guarding, in accordance with the highest practicable standards. It must require that all employees comply with its declared policy and that supervisors ensure compliance. This compliance should be an important factor in rating overall performance of employees and supervisors.

The primary objective of such a policy is to eliminate injury and suffering of employees. As a corollary, it should reduce the compensation and other direct costs as well as the waste of human and material resources.

To be effective, management must consider and promote its safety and health policy with the same care and vigour with which it considers and promotes its production and sales policies.

The effective implementation of any safety policy requires that each department or section makes the safety and health of employees an integral part of its operating program and that it takes effective and sustained action to improve its own safety performance. Eternal vigilance is the price of safety.

Managers should be required to establish, within their own area, procedures to ensure that all accidents occurring under their jurisdiction are investigated, the causes are established, and appropriate remedial action is taken. They must

also ensure that all employees are properly instructed in the hazards of their occupation and the precautions to adopt to avoid accidents and injury to themselves and others.

These are the basic requisites of a sound safety and health program, and until this foundation has been established, no real or lasting success is possible in the prevention of occupational accidents and illnesses.

## **POLICY AND SAFETY LEGISLATION**

It must be borne in mind that, while strict compliance with safety legislation will ensure a good level of safety, legislation, generally speaking, can only prescribe a minimum standard if it is to apply to most of the enterprises it covers. There are also limits on the enforceability of requirements which relate to unsafe practices, because of the difficulty of providing a large enough inspection force to detect the violations in time to prevent an accident.

To achieve a really desirable level of safety, enthusiastic support of the safety and health program is required from the employer, from the employees, and from their unions. The high level of safety that should be the objective of all good employers and employees cannot be attained by statutory compulsion alone. Otherwise all that would be needed would be one law, one regulation: "there shall be no accidents."

To give effect to safety legislation and regulations it is usually necessary to develop local rules that apply specifically to a particular department, industry, plant, or activity. These rules should be properly drawn up as employer or plant rules, carrying the same weight of authority as any other

employer or plant rule. A rule or regulation that is either not enforced or unenforceable is not only soon forgotten, it weakens that general respect for authority on which the whole fabric of management rests.

Two fundamentals should be borne in mind whenever employer or in-plant safety rules have to be drafted. First, an enterprise should always be operated in such a way that the risk of an illness or accident is minimized. Second, safety should never be sacrificed to output or to short-range objectives. The drafting of these safety rules could be delegated to the safety and health committee. They would use their expertise to define the most practical, efficient procedure to deal with workplace hazards. Their proposals would then be submitted to the employer for approval and implementation.

The safety policy of a good employer should aim at achieving a standard of safety beyond that required by law. Modern and enlightened companies regularly report annual accident frequencies of less than one disabling injury per million person-hours worked.

## **RESPONSIBILITY**

On humanitarian grounds alone, both employers and employees are morally bound to accept responsibilities wider than those imposed by law. Their responsibilities involve not only the institution of a safety policy as previously outlined, but also such matters as the education and training of supervisors and employees, in-plant inspections and investigations, and the development of internal rules that will implement the occupational safety and health laws.

It is often said that safety must start in the "boardroom". But it must not be forgotten that



labour unions, too, have boardrooms. Employment safety is a subject on which management and labour are generally in agreement from the start. Working together they can achieve far more than either could do alone.

Just as management has its responsibility, so have the employees equal and reciprocal responsibilities: to work in a safe manner, to use the safety facilities provided, and not to abuse those measures provided for their protection.

Members of the management team must accept responsibility for safety matters within their own realm of activity.

It is preferable that one senior member of management be designated the co-ordination responsibility for the whole enterprise. For just as sales, production and research have their representatives at the most senior level, it is equally important that safety and health should have its own spokesperson.

It is essential that, where warranted by the size or complexity of the enterprise, a competent safety officer be appointed. Where necessary, additional safety officers should be established for individual plants or other parts of the enterprise.

It is desirable that the officer in charge be of professional status in the safety field so that technical competence is unquestionable. The officer's status in the enterprise should be that of staff management and the rank at least equivalent to that of the line managers that the officer will directly advise. It is essential that the officer be closely allied to the production or line functions rather than any other.

If the size of an enterprise does not warrant the employment of a full-time safety officer, it is

important that the safety duties of the part-time safety officer be in no way subordinate to other work. Safety may quite properly be a part-time job, but *never* a spare-time activity.

## EXECUTION

Members of management teams are engaged primarily to organize and to run as successfully as possible that part of the enterprise that employs them. They must endeavour to produce the finest product possible at a competitive cost. In short, they must operate their part of the enterprise efficiently. Safety is related to this objective, because accidents cause a waste that should not be tolerated — waste of human resources, equipment and product. Further, they have a moral obligation to ensure that every precaution is taken to prevent the injury of employees working under their direction.

Good managers, because of the complexity of their fields of activity, delegate a good deal of functional activity, but they cannot delegate prime responsibility. In production matters, managers delegate some authority to specialists, to superintendents and supervisors, and are not expected to be aware of all the detailed happenings in the production field all the time. They are expected, however, to be aware of any problems having a significant effect on production. So too with safety, they must know what the problems are. Safety and production are directly related, and the ultimate responsibility for all that occurs rests with the manager.

People should not be in executive managerial positions unless they show a concern, by deeds as well as words, for the well-being of all the employees in their charge. Attention to the safety



## SAMPLE POLICY STATEMENT

*All company personnel*

*April 1985*

### **Company Safety and Health Policy**

*It is my personal policy, as well as that of the Company, that all of us share the responsibility for maintaining our safety and health while at work. Our safety and health is of prime importance to the Company, and it will do everything possible to prevent injuries and maintain a healthy work environment for us. We all must do our part by integrating safety and health considerations in all of our company activities:*

- a) all managers and supervisors are responsible for implementing this policy and its associated Company directives and standards;*
- b) all other Company personnel will also be required to make safety and health a part of their daily routine;*
- c) all will be held accountable for their program support, and this will be a factor in their job performance evaluation;*
- d) the Safety Officer and his staff as well as the Safety and Health Committee are responsible for planning, promoting and monitoring the program and advising on safety and health matters. Senior managers will set goals and direct the program; and*
- e) all laws and regulations will be incorporated in our Company programs as a basic minimum standard.*

*It is critical that we all shoulder our responsibilities in this program and give 100 per cent effort to support the programs. We will all benefit!*

*Dave McGraw  
President  
ACME Aviation Ltd.*

of one's fellows is the most obvious way in which to express concern. Managers should be made aware that their job is to manage efficiently, and that the safe way is the efficient way. They should be made aware that the safety record of their department, plant or branch is an important factor in the assessment of their personal overall performance.

It is reassuring to the employees when the manager demonstrates concern for their safety and welfare in the formulation and execution of the policies of the enterprise. The humanitarian motive of a safety program, that people should not be injured, should alone be a sufficient emotional drive to sustain the manager's efforts. This is a compelling argument, for it raises the whole question of professional competence. Accidents denote inefficiency, inefficiency denotes incompetence.

Since labour productivity is the ratio of manpower input to product output, the relevance of safety should be obvious to any manager. A good manager will not tolerate loss of efficiency by accident and will spare no effort to keep this factor under tight control.

## **FIVE PREREQUISITES FOR AN EFFICIENT SAFETY PROGRAM:**

1. a conviction on the part of both management and labour unions that accidents can and should be prevented;
2. a conviction that it is possible to safeguard all hazards which may result in personal injury;
3. an ability on the part of management and unions to convince employees that it is to their

own advantage to work safely and that they are expected to actively participate in the safety and health program;

4. recognition that active, alert supervision, from senior management down to junior supervisor, is a vital factor; and
5. an acceptance of the fact that accident prevention is good business from the standpoint of humanity, efficiency and economy.

Much can and must be done through a positive and creative approach to accident prevention in the design of tools and equipment, in plant layout, and in planning operations to ensure that no booby-traps or unnecessary hazards are built into the workplace or system.

Effective ways for managers to be seen to be actively concerned about safety and health are:

- to attend safety and health committee meetings and enthusiastically support their activities;
- to regularly review the record of first aid and medical treatment;
- to review all accident reports with the supervisors;
- to insist on the maintenance of accurate and complete statistics on accidents and their analysis; and
- to require that all accidents causing disabling injuries or equipment/material damage of consequence be brought immediately to the manager's attention by the supervisor in charge.

In these ways managers are apprised of the situation for which they are responsible and, as their interest becomes known, they will be better supplied with information by their supervisors, who will take a more vigorous interest in accident prevention by the very fact that they are held accountable for the safety of the employees working for them.

Good management demands an immediate and full response when there is a breakdown in service, production or quality control, and so it should be in the case of an accident or any interruption in the planned activity. Too often in the past only production or quality problems have received full management attention, and safety policy has been left to some relatively junior member of the staff. This is not good enough to achieve the

standard of safety envisaged under Part IV of the Canada Labour Code.

Leadership by example is more necessary in safety than in almost any other field of industrial activity. All managers, no matter what their status, should make it a point of honour to comply personally with all safety regulations, including the wearing of safety glasses, hard hats and other appropriate protective equipment, whenever they visit areas where such equipment is prescribed.

The same concentration of effort, the same dynamic leadership, the same high quality performance, the same example must be applied in the field of industrial safety as in the operation of an enterprise, the design of its plant and equipment, and the provision of service or the sale of the finished product.

---

## **DUTIES AND RESPONSIBILITIES**

### **SENIOR MANAGEMENT**

Develops company policy and assumes leadership in initiating and establishing an effective safety and health program integrated with operational or production activity. Delegates the authority and defines the limits of action. Provides adequate facilities and prescribes the conditions for the safe operation of plant and equipment. Authorizes equipment, plant and layout changes necessary to reduce work hazards to a minimum. Provides adequate finances for carrying out the safety and health program. Supports and expedites the recommendations of accident investigators and the safety and health committee,

ensuring prompt corrective action. Ensures that the status of Safety Officers is equivalent to that of the senior production, maintenance and other key personnel in the enterprise whom they advise and assist. Requires that safety performance be included as a factor in determining the suitability of personnel for promotion. It is critical that all these activities of senior management be evident to all line managers, supervisors and employees, so that this wholehearted support will engender the active participation of the rank and file of the organization.

### **SUPERVISION**

Management representatives at all levels in the enterprise implement the safety policy by accept-

ing responsibility for carrying out all activities within their area of supervision in accordance with the prescribed safety standards. They supervise the conduct of in-plant safety inspections and the investigation of all accidents, taking the necessary immediate action to prevent their recurrence. They anticipate work hazards and take preventive action. They enlist the co-operation of all employees and encourage them to work safely. They operate a continuous worker education and training system for developing safe working habits, and they insist on a high standard of safe working practices at all times.

## **THE EMPLOYEES**

Exercise their trade and work skills and use their equipment in a manner that will not jeopardize their own safety or that of fellow workers. Wear protective clothing and use the safety devices as prescribed by the rules of the enterprise. Report all accidents or hazards to their supervisors. Refuse to work where they have reasonable cause to believe that they or their co-workers would be in danger. Participate in the safety program in an active positive fashion. In the absence of specific rules, put their safety and that of their co-workers before any other consideration. By their attitude and actions encourage associates, and particularly the younger employees, to work safely.

## **THE UNION**

It is widely accepted that labour unions have a responsibility to their members to strive to secure better working conditions and to improve standards of living. It is logical therefore that this responsibility should extend to the safety and health of their members. In this field, unions are

able to make a great contribution by supporting management in its endeavours, by co-operating in joint consultation on safety and health matters, such as actively participating in the health and safety committee work and sharing the responsibilities for that committee, and by ensuring that their members conscientiously do their part to work safely. Union education programs should include accident prevention.

## **THE SAFETY OFFICER**

Assists and advises management on the formulation and implementation of effective safety and health policies and programs. Co-operates with and advises supervisors in establishing a safe and healthy working environment and safe work methods. Acts as consultant to all levels of management on such matters as the investigation of accidents, analysis of the causes of accidents, inspection and reporting procedures, selection of safety devices and personal protective equipment, design of equipment, plant layout, education and training. Makes special surveys and studies to assess the effectiveness of the safety and health program and recommends changes as necessary to ensure that the program remains dynamic and effective.



# SECTION 2

## THE SAFETY OFFICER

For the purpose of this manual the people appointed to organize safety and health programs at the management level will be referred to as safety officers. In different enterprises they are given various titles but, so long as they have to promote and organize safety, they must, in some measure, use all the means referred to in this manual. In some cases their whole time will be devoted to this work and they may even administer large safety departments, but in small enterprises they may have to combine their safety work with other functions.

It may, for example, be advantageous in some industrial enterprises to combine the post of maintenance or plant engineer with that of safety officer. When the safety program is new this combination offers special advantages, because a large part of the initial prevention work is of an engineering nature and consists of setting up guards, planning the layout of machinery, etc. These activities fit in well with maintenance and plant engineering work. In other enterprises, particularly where the main activities are clerical or administrative, safety officers will also have a staff function. But no matter what other duties the safety officer has, the safety role must never be a subordinate one.

So long as the safety duties are not neglected and have equal force of responsibility with other duties, the combination of safety and other duties appears to matter little. What matters a great deal is the competence and experience of safety officers, their attitude toward safety, and how much energy and intelligence they can and will devote to the job. In no other endeavour are the qualities of sincerity, enthusiasm and determination more important than in safety and health work.

It must, however, be emphasized that safety is not the responsibility of safety officers alone. The employer has a duty to provide and maintain a safe working environment, to select safety-conscious and skilled people to supervise the work and to ensure that the employees are fully aware of the hazards of their work and are trained in controlling them. It follows that because the employees work how, when, and where management prescribes, safety is primarily a function of management, and all members of the management team must accept personal responsibility for those under their direction. The safety officers' function is to assist management to promote the efficiency of the enterprise and to integrate safety into all work activity.

All the technical qualifications which make for good safety officers are of little value unless the officers are capable of convincing others of the applicability of their knowledge and experience to their particular safety problems and of their desire to be helpful. They must have the confidence of all employees, because, if their jobs are to be well done, employees of all ranks must at times provide information which may appear contrary to their interests. They must be able to trust their safety officers with this knowledge. In short, safety officers must be trustworthy persons. They must at all times be able to bring cogent arguments to bear toward the attainment of any safety objective, and they must be able to vary their arguments to suit the needs and backgrounds of their audiences. Possibly more important still, they must have the ability to appreciate other people's problems and points of view. Their most important contribution to safety will be in the effect they have on the attitude of the employees toward their own safety and the safety of their fellow employees.

Safety officers must be competent to interpret

correctly the requirements of the safety legislation and regulations which apply to the enterprise, to make them effective through the policies and rules of the enterprise, and to be able to detect quickly when the requirements of such legislation and regulations have been breached. They should be able to visualize the effect of changes in work methods, machinery or plant layout on compliance with the law and the safety policies and rules of the enterprise.

The safety officers' general technical competence should be such that they can talk to the professionals and technicians in charge of the various operations of the enterprise in their own language. They should at least understand these technical personnel sufficiently to grasp exactly how hazards may arise and how they can be controlled, and should be able to judge the effectiveness of suggested preventive measures and follow closely the significance of events which have led to an accident. They should also have an understanding of the major technical fields of their enterprise, to be able to use the expert knowledge of other technical specialists to their own ends and to judge the validity of their advice for the safety situation with which they are concerned.

They must be able to read and understand plans and drawings sufficiently well to be able to visualize the objects they represent and to judge from them whether they will give rise to hazards of any kind so that they may call for the right type of alterations to be made. The drawing board stage of the project is the time at which alterations can be made most effectively and at the least cost.

Whenever new machinery is designed or new layout or work processes are planned, the safety officer should be part of the planning team at the very outset so that, as far as is technically possible, safety can be built into the design of all new equip-



ment — not, as so often happens, added as an afterthought when someone has been killed or injured. Built-in safety can aid and speed up production: an improvised safeguard can slow the function of many operations.

Safety officers must keep abreast of technical and other developments affecting safety work as a whole, especially those that apply to their own enterprise, by reviewing and studying literature and reports, attending seminars and conferences dealing with their fields of interest, meeting other safety officers and safety specialists, and generally ensuring that their knowledge does not become obsolete.

Safety officers must also collaborate with the training officer to ensure that the various training courses and schemes in operation, whether for the new worker or for those more advanced in years and experience, contain adequate safety material.

In addition to collaborating with training staff, they must also be able to teach safe working methods and procedures. They must be competent at leading group discussions on safety and be able to present their viewpoint convincingly.

They should be able to work closely with medical officers and those responsible for any nursing or first-aid service.

Safety officers should also have a good understanding of the types and severity of the injuries and disabilities different accidents are likely to

produce. Then with the co-operation of the medical specialist, the safety officer may be able to reduce the injury frequency and severity.

Safety officers must have the ability to communicate with all levels of management on any aspect of the work and safety situation, orally as well as in concise, balanced reports.

Safety officers must also make inspections of properties and equipment and be capable of observing defects, deficiencies and hazards so as to advise supervisors of unsafe conditions and work with them toward their correction.

They must operate a program whereby all accidents are thoroughly and carefully investigated, and must analyse reports to establish the basic causes of all accidents and recommend corrective action.

They should develop a statistical program so that they can analyse trends and compile accident information for the senior managers.

They must also understand the uses and limitations of publicity in its many forms so that they are able to obtain the maximum benefit from any campaign which may be staged.

They must be able to audit their safety program. This evaluation will permit them to focus their efforts where it will do the most good, that is, where it will most drastically reduce accidents or health problems.



# SECTION 3

## THE SAFETY AND HEALTH COMMITTEE

The Canadian industrial accident experience has not varied over the last decade. We continue to have 12 to 13 accidents for each 100 workers each year, we should be striving to cut in half our industrial accident rate. To achieve this goal we must have the concerted effort of all people in the workplace to work together as a team in implementing effective safety and health programs.

A driving force behind this co-operative effort is the JOINT OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH COMMITTEE in each enterprise. These committees must demonstrate to all the participative approach that is required in a self-regulating occupational safety and health program.

Basic to an effective safety committee is the realization that safety is essentially a joint activity — equally vital to management and workers alike — that can be carried out effectively only by co-operation. The first function of the committee is, therefore, to be a focal point for the co-operative activity of preventing accidents.

Although the safety and health committee can serve as a channel of communication between the employer and his or her employees, little is likely to be accomplished in the safety field if it is used as a forum for dealing with management-union problems not related to safety.

The safety and health committee is not an alternative to a trained safety officer. A safety and health committee can be of enormous help to a safety officer and to senior management, but it does not remove the need for the co-ordination of the safety effort by one person. Another basic principle is that management must always be



ready to act on the recommendations of the committee, unless there are supportable reasons for not doing so, in which case such reasons should be fully explained to the committee.

## COMMITTEE COMPOSITION

The basic committee, as previously stated, is to consist of representatives of the employer and of the employees. These should be in sufficient number so that the principal production activities performed in the department or plant are represented. It is advisable to ensure that as many sections as possible are represented, but committees comprising more than about 12

persons tend to become ineffective. If for any reason, sections in the organization are not directly represented, they must be kept informed of the work of the committee and must be given channels for bringing their ideas before it.

It is essential to preserve a balance between the need for wide representation and the need to keep the committee within reasonable limits of size. Generally more than 12 members is undesirable because some of the intimate character of meetings, the ease of participation and the co-operative and homogeneous character of the committee is liable to be lost. No organization is too small to have a committee.

In a very large enterprise, or one having many small divisions, it may be found desirable to have more than one safety committee; otherwise adequate representation may be impossible without making the main committee too large.

Members should be selected who have indicated an interest in fostering safety and health in the organization. This is the overriding selection criterion and is critical to ensure that all members share a common goal — safety and health in the workplace. The management representatives, on the one hand, must have sufficient authority so that effective action can result from the committee's recommendations. On the other hand, worker representatives, normally selected by the union, should not be union negotiators who might be sidetracked from the common goal, but rather be selected for their ability to assist in devising a safer working environment.

## **CHAIRPERSON**

The management of the enterprise can express its sincerity and belief in the committee by asking that the committee be presided over jointly by a management representative and an employee representative, each selected by the members of the committee. Such an arrangement ensures that all points of view are expressed frankly to all those concerned with the safe operation of the enterprise.

The chairpersons should be consulted by the secretary, in advance of each meeting, to agree on the agenda for the meeting.

## **COMMITTEE SECRETARY**

It is usually most convenient to make the secretary of the safety committee the safety officer or one

of the safety office staff. The secretary's duties should be those of usual secretaries, including the convening of meetings and the preparation of minutes. The secretary should follow up the committee's recommendations to see that they are either put into effect or otherwise properly disposed of. The committee secretary should have, as well as a normal minute book, a book in which are recorded notes of all recommendations made by the committee and the names of those to whom they have been referred for action or for further consideration, indicating any imposed time limit. This is an extremely useful means of keeping track of recommendations and the actions taken upon them. It is particularly important that, if a recommendation cannot be carried out at once, a frank and true explanation be given by the chairperson to the committee at its next meeting.

## **MANAGEMENT REPRESENTATIVES**

Management representatives may be selected as members of the committee based on the appointment they hold in the organization, their personal dedication to the safety and health program, or a combination of both. There is something to be said for each system. On the one hand, by choosing positions rather than individuals it is easier to ensure adequate representation of all departments or branches. On the other hand, by this method some very useful and active individuals might well be passed over. In many organizations it will be possible to get over this difficulty by having some management representatives acting ex-officio and others picked for their personal qualifications. Among those who might well be selected because of their position are the works engineer, the personnel manager and the medical officer.

It is most important that supervisors be kept continuously in touch with the work of the committee.

Supervisors have long been recognized as the key people in the management team in regard to safety as well as production. Because of their proximity to the people at risk, their active help and participation is most necessary. The method used for bringing supervisors into contact with, and securing their interest in, the safety committee's work depends almost entirely on the size of the existing organization.

The following suggestions bear consideration.

- a) In a small organization it may be possible for the committee to select some supervisors as members, or some supervisors could be appointed by virtue of the position they hold in the organization. If this method makes the committee too large, it could be expedient to have a limited number of supervisors on the committee at one time, a number of them serving in rotation for, say, a year at a time.
- b) Another method, especially useful in large organizations, is to send to supervisors a monthly advice circular, drawing attention to important items in the safety and health committee's minutes and recommendations, new rules, new items of protective equipment, the more frequent types of accidents, and so on.

## **EMPLOYEES' REPRESENTATIVES**

The union (or unions) will select representatives to become members of the committee. Representation must be universal, ensuring that groups that are not unionized are also represented. In totally non-unionized enterprises the representatives will be elected by all non-managerial employees. Persons to be nominated should be safety

conscious and dedicated to helping their co-workers.

## **COMMITTEE SERVICE**

As has been noted earlier, no enterprise is too small to have a safety and health committee. A small committee could be composed of four people — two representing the employer and two representing the workers.

In larger organizations it may be found better to rotate committee membership from time to time because, however well the committee is composed in the first place, it can become stale after a time and lose some of its enthusiasm, with consequent loss of efficiency. Since it is apparent that the safety and health education of employees is an important function of the safety and health committee, the more members from the work force who ultimately serve on it the better. It is recommended that rotation be scheduled to produce a committee of about half new members and half experienced members, so that there will be no loss of continuity.

## **ACTIVITIES**

### **REVIEW OF ACCIDENT REPORTS**

One of the regular duties of the committee should be to consider accident reports completed since the last meeting. This is not to imply, however, that the corrective action on an accident report should be deferred until the committee has reviewed it. Under certain circumstances it may be necessary for the whole committee to visit the scene of an accident in order that all members may get a



clear idea of what happened. This has the added advantage of involving all members of the committee, particularly the employee representatives, in the safety program.

It is also a good practice at each meeting to have the minor injury record produced and discussed, so that the committee is kept informed of any accident trend in the organization.

## **REVIEW OF STATISTICS AND RECORDS**

The committee should have access to all accident records including the first-aid injury figures, frequency rates, severity rates and analyses of accidents by type. It is desirable, however, that the figures should be presented to the committee by a person with sufficient understanding of statistics to know when figures are "significant" and when they are not.

## **INSPECTIONS**

It is recommended that employee members of the committee supplement, in their own place of work, the inspection efforts of the regular safety inspectors. They can do this by noting unsafe practices, warning fellow employees of them, and reporting the practices to the safety committee. They will set the safety example in their own departments and solicit ideas. They will make suggestions to the safety officer and to the safety committee for the improvement of conditions which they believe are likely to lead to accidents. One of the difficulties of periodic plant inspections is that certain dangerous conditions may make fairly regular but only temporary appearances, which do not coincide with the times when the safety inspector is in the plant. For example, the monthly delivery

of supplies and materials that always blocks the fire exit until it is unpacked and stored. In this connection the help of employee members of the committee, and of supervisors in particular, is invaluable. They know their work area better than anyone else.

Safety officers will undoubtedly find much use for the members of the safety committee during routine inspections. From time to time they should encourage the use of members of the committee as assistants in conducting special or in-depth inspections.

## **REVIEW OF SAFETY RULES AND REGULATIONS**

As new statutory requirements become applicable to the enterprise, they should be brought to the notice of the safety and health committee. Apart from making constructive suggestions for meeting such requirements, the committee can help to publicize and explain them to other employees, and so help to secure compliance.

The same will of course apply to local rules introduced by management. The committee may have helped in drawing up these rules and if not should certainly be given the opportunity of commenting on them before they are issued.

## **COMMITTEE PUBLICITY**

One of the most important benefits of having a safety and health committee is that its mere existence helps to arouse interest in safety and health in the workplace. To get the full effect of this, the committee should have a certain amount of publicity. The most obvious way to do this is by



posting extracts from the minutes on notice boards, and by giving the committee members a distinctive badge to wear. Such badges not only advertise the committee but also help employees to recognize their own departmental representatives. Whether members of the committee wear a badge or not, their names and their workplaces must be published and/or displayed so that employees are constantly reminded of the existence of the committee and of the names of their own representatives. Another method is to have their pictures displayed so that employees can recognize their representatives.

A more detailed explanation of how a safety and health committee should be established and how it should operate can be found in Labour Canada's publication *Establishment and Operation of Safety and Health Committees*. This booklet is available from your local office of Labour Canada.





# SECTION 4

## ACCIDENT CAUSES

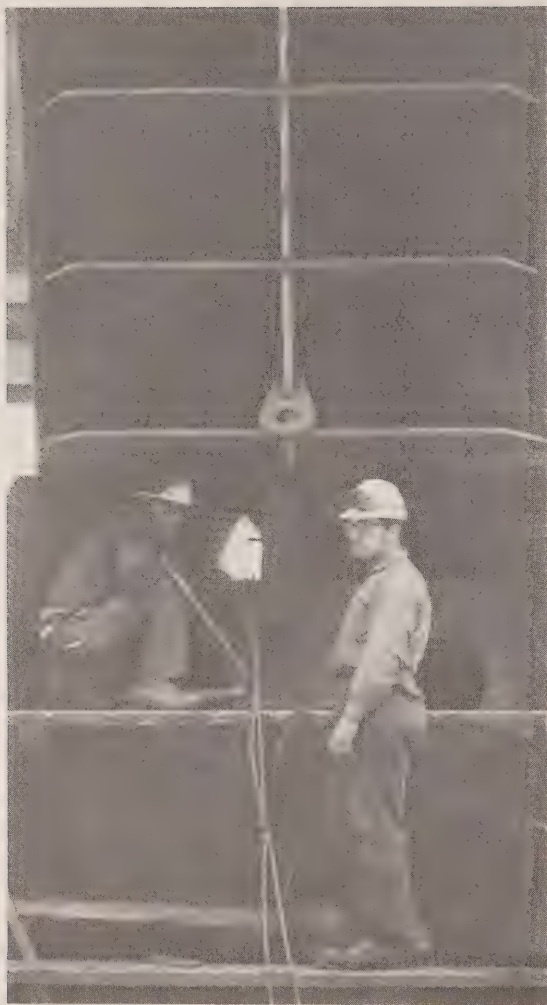
Some work accidents occur because the employee is given inadequate warning of danger, has insufficient control over the circumstances which may lead to an accident, or is a victim of a booby trap. Other accidents occur because of an employee's attitude to safety, momentary acts of carelessness, inattention, or lack of judgment.

The first category includes those accidents for which management is primarily responsible. They are caused by conditions which are difficult for the employee to control. They result, among other things, from faulty or inadequate design or hazardous substances and unsafe processes, the hazards of which have not been properly or fully explained to the employee, or which have not been neutralized by appropriate safety measures.

The second category includes those accidents where the employee is better able to control the situation. These accidents occur in circumstances and conditions that may be unusual, but in which the hazard can be readily recognized and avoided by proper attention to the job at hand, by observance of safety rules and by proper concern for safety.

Management must provide safe conditions for the average person doing a job with reasonable care. It must ensure that employees are familiar with the hazards of their work and are properly trained to take all necessary precautions. It also has a responsibility to the work force to remove or otherwise discipline those who are habitually unsafe.

Employees for their part have an obligation to learn the safe way of doing a job and being alert to its hazards, to observe work rules and to adopt

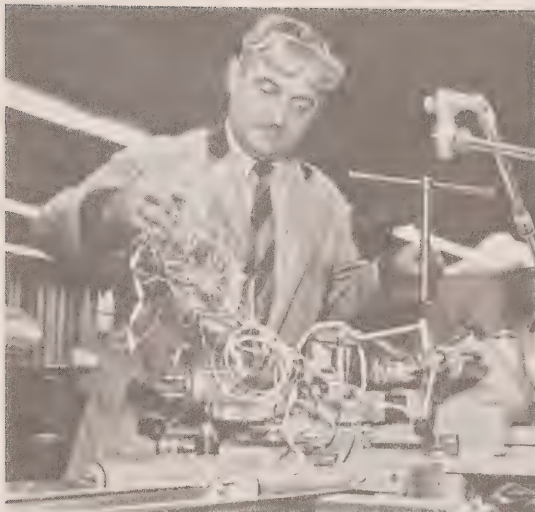


an attitude and habits that promote safety and health in the workplace. All employees must learn the procedure for refusing work when they believe they or a co-worker may be endangered by that work. This is the "last resort". If all methods previously mentioned have not removed the danger, then workers must refuse the work. They must thoroughly learn this aspect of their responsibility in the workplace, so they have the confidence to apply this law when necessary. They must also understand the law, so they do not act irresponsibly by invoking the process unnecessarily or incorrectly.

Approximately 80 per cent of all accidents are caused by errors of judgment, lack of care or attention to the task at hand, and similar unsafe acts, or by a combination of unsafe acts and unsafe conditions. An accident, therefore, is a clear pointer to a breakdown in management control and a challenge to the ability to manage. Supervisors should not be perpetually surprised by accidents. They should know what is going on and what to expect. The duty of prevention rests squarely on them.

In most enterprises, more than 60 per cent of all employment injuries occur in the following categories: manual handling of goods and materials (25 per cent); falls of persons (15 per cent); persons striking against objects (8 per cent); persons struck by falling objects (8 per cent) and persons using hand tools (7 per cent).

Experience shows that, except for minor fluctuations, this pattern remains consistent. There is a temptation, therefore, to regard these categories as the irreducible hard core. The problems they pose cannot be solved with the same degree of permanence possible when it is a question of fitting a guard to a machine or providing a safe electrical installation. On the contrary, the hazards that



contribute to the accidents are often recurrent, and their elimination requires not only rigid competent supervision of the methods of work and

the organization necessary to ensure that rules are obeyed, but also a substantial degree of co-operation from employees.

To alter a poor safety and health performance and provide the proper work environment, look to the "Five Prerequisites for An Efficient Safety Program" mentioned earlier. Some specific remedial measures which have been found to help eliminate accidents are the enforcement of tidiness and good housekeeping, the study and planning of the movement of materials, the substitution wherever possible of mechanical and automatic handling devices for manual handling, the isolation of employees from machines, the wider use of personal protective equipment, the training of new employees, and retraining where necessary.

Where manual handling must be done, there is often a need for more thorough instruction in the principles of lifting and handling. These are frequently not understood, and failure to appreciate them may easily result in injury, even though the load being handled is well within the capacity of the individual concerned.

In a new program it is advisable to deal first with those serious problems which readily lend themselves to simple and inexpensive solutions, especially where there is much to be done. The program will expand gradually and naturally to the study of those problems that are more difficult to solve because of the special techniques required, or because of the cost of the solutions.

A well-intentioned program can flounder in its early stages if it becomes involved too soon with safety problems of a highly controversial or complex nature that cannot be solved until other aspects of the program such as education and training are more fully developed.





# SECTION 5

## INVESTIGATION OF ACCIDENTS

The investigation of accidents is a valuable way of letting it be known that management means business. If management goes to the trouble of investigating accidents promptly and thoroughly, and swiftly acts on the recommendations put forward to prevent recurrence, employees are given the practical evidence of managerial sincerity.

It has long been felt that accidents were investigated in order to find a scapegoat. Because of this, it must be made clear that the investigation is being conducted solely to determine the cause of the accident so that corrective action can be taken to eliminate that cause and prevent a recurrence of the accident.

In industry, where activities are generally carefully planned, the unintended occurrence means that something has gone awry and the energy behind some planned effort has been misdirected. It is of the utmost importance that the reason for this misapplication should be isolated and examined, so that the efforts may be more efficiently directed toward the end intended, and the chance of a recurrence of the accident eliminated. An inquiry should have this objective irrespective of whether the results are "personal injury", "property damage", "interruption of process", or just "temporary loss of control". The results, in any case, are largely a matter of chance. The difference between the circumstances that cause a fatality and those that cause a minor incident is often very small. Much of the information which contributes to the prevention of accidents comes from inquiries, and it has been clearly established that for each accident that produces a personal injury, hundreds of others occur which cause lesser or no injury. For employers and workers to benefit most

from experience, inquiry must be made at least in the first instance into all accidents and unplanned happenings, even though many may not be included in statistics relating to injuries.

Investigation begins with a search for facts and proceeds with the drawing of conclusions from the facts obtained. Where lost-time accidents are being investigated for the purpose of workers' compensation, certain information is required for purposes so similar to the supervisor's own purpose that the supervisor could conveniently collect it. The main purpose of the supervisor's investigation, however, is to obtain the information necessary for a report to management. This includes any administrative, technical, or human failure that may have a bearing on the accident, together with reasons for these failures. From these facts, the cause of the accident under investigation may be determined, leading to suggestions for preventing a repetition of the accident.

Because of the supervisor's immediate involvement, it should be the supervisor in whose area of responsibility the incident occurred who carries out the prime investigation into any accident. The safety officer, the safety and health committee, and investigators of the regulatory authority concerned also have a responsibility to investigate accidents and to make recommendations to prevent a recurrence. Thus, in the event of serious accidents, several interests must be satisfied by the investigation, but since the objective is the same for all, no conflict of interest should arise.

It has previously been stated that to provide an accurate picture of the accident experience of any enterprise all accidents should be investigated. In some enterprises with a large number of accidents, this poses the practical problem of the limitation of the safety officer's time. The officer may

not be able to do all the work alone and keep abreast of other responsibilities.

Investigation can be broken down into the following parts:

- a) recording and checking stories of witnesses;
- b) making observations and tests;
- c) selecting relevant information;
- d) drawing conclusions; and
- e) making recommendations.

Which of these functions can the safety officer delegate to others, and which cannot be relinquished under any circumstances?

The safety officers' value to their employer lies in the validity of their reasoning and the judgment with which they make recommendations. Therefore, they must retain (d) and (e); but the work of (a), (b) and possibly (c) may be reasonably delegated, with the proviso that if the accident appears sufficiently serious, safety officers can take over, or at least control (a), (b) and (c), and that they have some means of testing occasionally the quality of the performance of (a), (b) and (c).

Both these provisos are easy to satisfy in practice, because the person to collect information in the first place is the supervisor under whose control the particular incident happened. Not only is the supervisor the person in charge at the time of the accident, but he or she is probably in the best position to establish the sequence of events leading to the accident. That person has technical knowledge of the work processes, is well acquainted with employees' duties, and is directly responsible for their work activity. Monitoring of the investiga-



tion is necessary only to an extent that will ensure it is thorough and objective.

When all the facts have been assembled and tested, it remains only for them to be assessed and for conclusions to be drawn. It is not enough to make a general statement; the following questions should receive detailed replies:

- a) At what point did the normal, expected happenings cease, and the unplanned, unexpected, start? (the beginning of the unplanned sequence of events leading to the accident);
- b) What caused the divergence? (the real cause of the accident);
- c) What caused the injury or property damage? (often incorrectly given as the cause of the accident).

The following example should make this clear.

#### **Accident Report:**

While excavating a trench, a worker was electrocuted by penetrating an electric cable.

#### **Normal Job Procedure:**

Excavating company checks with appropriate authority on presence of underground hazards. Worker is advised of the location of the cable and is instructed to what depth it is safe to dig.

**Moment of Divergence** (from the expected to the unexpected): Penetration of the electric cable.

#### **Question Posed:**

Did this occur before the prescribed depth had been reached?

### **Accident Cause:**

If prescribed depth was not reached, was there an error in the instructions?

If the prescribed depth was exceeded, was the work wrongly executed? Did the worker fail to understand or carry out the instructions properly? Was the worker using the proper tools? Were the working conditions normal? Was the worker fully aware of the hazards of the job?

### **Remedy:**

The investigation completed and the cause or causes having been determined, the next step is for corrective action to be taken as soon as possible to avoid the repetition of the occurrence. For this reason, no time should be lost in submitting the recommendations for remedial action to the appropriate manager for a decision and acting on approved recommendations.

Remedial measures adopted as a result of an investigation may create a different hazard. It is important that the new situation be fully appraised, new work instructions be issued, and appropriate changes be made in the training program for that job. If the job has been made safer, the employee may be lulled into a false sense of security, which will render the employee incapable of noticing and dealing with any abnormality or hazard which may arise. In these circumstances, it is the manager's responsibility to appraise the situation and acquaint the employee with the new conditions.

### **Accident Investigation and Reporting**

For a more thorough treatment of this subject, see the Labour Canada publication "Accident Investigation and Reporting", available at your district Labour Canada office.



# SECTION 6

## STATISTICS

Statistics are collected to provide information. To collect them and store them away unused is a waste of time.

Accident statistics should not be regarded as cold figures to be drawn up into graphs or tables and then forgotten. They represent injured men and women, damaged property, equipment and product, and a failure of both the employer and employee to do their work safely and efficiently.

By definition an employment accident is an unplanned occurrence — a concrete happening at a definite point in time — in the course of and arising out of a person's employment. In this definition there is no mention of injury. There is, indeed, widespread confusion between the terms "accident" and "injury". Accidents can occur, and often do, which cause no injury to anyone. That a person is injured fatally, slightly or not at all, as a result of any accident is purely by chance.

It has been established that for every accident producing personal injury several hundred may occur in which no one happens to get hurt at all. These near misses and dangerous occurrences must be prevented in just the same way as those producing injury.

Accidents that force themselves to our attention because they cause injury or property damage are visible indications that a safety problem exists. Non-injury accidents, and those where no property is damaged, also serve as indicators of a safety problem. To fail to take advantage of such warnings should be regarded as a serious management failure.

All accidents, regardless of their consequences,

should be investigated and reported in full. The non-injury and non-damage accidents should also be recorded and isolated for separate statistical purposes for use within the enterprise. Many enterprises only investigate injury accidents and thereby overlook the tremendous property damage savings which are possible from learning the facts of the non-injury accidents. Further, the ultimate objective of all managers and safety officers should be the prevention of accidents that have never happened before. No great imagination is required to undertake preventive measures where there has been a long history of accidents. This kind of accident prevention is merely closing the barn door after some of the horses have disappeared. It takes an inspired manager and safety officer to foresee and forestall potential accidents.

Essential to an effective statistical program is the adoption of a standard method of classification and recording of accidents.

Much valuable guidance is to be found in U.S.A. Standards Z16.1, "Recording and Measuring Work Injury Experience", and Z16.2, "Recording Basic Facts Relating to the Nature and Occurrence of Work Injuries". These standards are based on the recommendations of the International Conference of Labour Statisticians, Geneva, and are available from the United States of America Standards Institute.

Purposes of accident statistics:

1. To assist in detecting trends that indicate weakness in accident prevention methods in certain areas so appropriate preventive action may be taken at an early date.
2. To assist in the overall assessment of the accident prevention program.

3. To help in establishing the cost of accidents and the general benefits of the accident prevention program.
4. To serve as a historical record of working conditions and the general progress of accident prevention in the enterprise.
5. To assist the safety officer in promoting accident prevention ideas to management and employees.
6. The always limited resources that are available to support the safety and health program must be expended where they will produce the most benefit. Personnel directing the program guided by these statistics will ensure there will be a reduction of accidents for every expended effort or dollar.

Injury accidents only represent the peak of the accident pyramid. The classification of accidents causing loss of time of individuals from work by itself is not sufficient for good accident prevention. It is just as important to correct those existing conditions that by chance have not yet caused lost time, injury or property damage. To be of significant value in an accident prevention program the accident statistics must be based on the root causes of accidents, not just the direct cause of injuries.

The maintenance of a personal record card for each employee is useful in detecting continuous or repetitive accident sufferers who may need special training or other attention.

The method of keeping and presenting statistics must, of necessity, be left to the particular requirements of each enterprise, but whatever the method used, one basic rule must be followed; they must be kept simple so that they are easy to

present. Statistics as an end in themselves are a waste of time. It must be borne in mind that the final figures and any analysis based on them will be no more valuable or accurate than the original raw figures. It is, therefore, essential that the original investigation be thorough and accurate, and that coding and other subsequent operations are properly done.





# SECTION 7

## EDUCATION AND TRAINING

In all training it must be recognized that no job can properly be carried out unless it is safely carried out. The safe way is not always the obvious or easy way, and training of both supervisors and employees is therefore necessary.

The induction of new employees is an important matter. They must be made to realize from the start the importance attached to their safety, and the contribution they are expected to make to the safety program. They must be made familiar with the broad principles of the safety policy of the enterprise and be shown that they and everyone else in the enterprise are expected to respect these principles. At the work for which they are engaged they must be shown not only how to perform efficiently but also how to work with a minimum of risk to themselves and to their fellow employees.

Management should remember that all employees at one time or another, or in some respect, may lack experience in the particular tasks they are performing. Such a situation requires constant job training and gradual education to achieve safe behaviour at all times. No manager should think this is anything but a never-ending requirement. Each and every job should be analysed and safe and efficient methods adopted for its performance; generally speaking the safe way is also the most efficient way. Frequent subsequent checks by supervision will need to be made to see that job methods are not being modified by the taking of short cuts, or as a result of unnoticed changes in conditions.

Elementary and advanced safety training courses offered by national as well as by various provincial safety associations are of value as part of a

training program. The full value of this training will only be realized, however, if the program is then related to the needs of the individual department or plant, and its employees.

A record should be maintained of each employee's job and safety training, including the date and nature of the training session or course. Such records should be reviewed periodically to ensure that the need for retraining has not been overlooked.

Training and education are dealt with here as separate subjects, but they are closely related, and care must be exercised to ensure that they do not conflict with one another. Both are specialized fields of communication which can be traps for the unwary who believe that poor training and education are better than none.

A good understanding of the factors that motivate people on the job is essential to the development of a good program of training and education. The writings of Maslow, McGregor and Herzberg on this subject are commended to the reader's attention.

Safety and health education is a continuing and never-ending process. Many skills in life are learned in the hard school of experience. This is acceptable also in safety, as long as the lessons are not learned by accident.

Occupational safety and health training normally consists of:

- new employee induction training;
- reassigned employee training;
- on-the-job safety training;

- regular "Five Minute Shop Talks" or "Tool Box Sessions" where the supervisor discusses safety and health problems informally with the crew;
- safety officer conducted training for larger groups, dealing with specific safety program items dictated by analysis of safety inspections, accident investigations or statistics;
- training of safety personnel and supervisors;
- training of management personnel;
- training of safety and health committee members; and
- first-aid training.

In many enterprises safety education begins and ends with the posting of notices of company rules and a few safety posters displayed from time to time. This applies even in some companies which have a large public relations and advertising appropriation to present their own products to the public. If such a large percentage of company money is needed to sell a tangible, how much greater is the need for careful and sincere presentation when trying to sell an intangible such as safety.

A departmental or plant safety paper or house magazine containing safety articles prepared with imagination and skill is recommended as an educational tool with the advantage of having access to the employee's home. The importance of the employee's home environment in determining that person's safety attitude should not be overlooked.

Posting notices and displaying posters do not alone prevent accidents. At best they can only

draw attention to a hazardous situation and remind the observer when faced with a similar situation. Such displays do, however, have an appreciable value when oriented to specific safety programs, such as a drive for increased participation in eye protection. The standard of display is visible evidence of the sincerity with which management tackles the job of accident prevention.

Supervisors should be encouraged to talk frequently to the employees in their charge on some aspect of their job safety. The topics dealt with should be recorded in the supervisor's daily work report.

An award program including such features as a Wise Owl Club and the celebration of the achievement of a million person-hours without a lost time accident is worth consideration as part of the education program.

Education is more forceful if it is evident in the leadership given by management in all its functions in the enterprise and by employees in their attitudes and in their daily work. The unions, by their influence on their members, have a vital role to play in this important work by promoting the concept that the safe way is the best way. The relationship between safety and efficiency has already been noted. An efficient company will

probably be a prosperous company. Such a company benefits not only the employer and employees but the community as well.

Safety education to be successful must be an integral part of a general program of education that serves as a system of communication between the employer and the employees. If the other aspects of communication are neglected, the benefit of safety education will not be fully realized. Employees should be informed in advance not only of those plans and changes that have a bearing on the safety program but also of those that in any way affect their employment. Adoption of such a policy of frankness by the employer will do much to develop a climate of mutual confidence and trust in which safety can flourish.

The safety and health committee is a good medium for advancing the cause of safety education and communication in general. Members who are trained "in committee" can pass on this training informally within their working groups. This training is particularly effective as it is generally very timely; that is, the committee person who sees something being done unsafely will seize that moment to demonstrate the safe way the work should be done. He or she becomes well known as a dedicated safety person, and this opens up another communication link between workers and the committee.

# REGIONAL OFFICES

## **ATLANTIC REGION**

Labour Canada,  
Professional Arts Bldg.,  
100 Arden Street,  
P.O. Box 2967, Station A,  
MONCTON, New Brunswick  
E1C 8T8

## **ST. LAWRENCE REGION**

Labour Canada,  
Complexe Guy-Favreau,  
200 West Dorchester Blvd.,  
Suite 101,  
MONTREAL, Québec  
H2Z 1X4

## **GREAT LAKES REGION**

Labour Canada,  
Government of Canada Building  
Mezzanine Floor, Suite 200,  
4900 Yonge Street,  
WILLOWDALE, Ontario  
M2N 6C3

## **CENTRAL REGION**

Labour Canada,  
Canadian Grain Commission Building,  
Room 400,  
303 Main Street,  
WINNIPEG, Manitoba  
R3C 3G7

## **MOUNTAIN REGION**

Labour Canada,  
7th Floor,  
750 Cambie Street,  
VANCOUVER, British Columbia  
V6B 2P2



# BUREAUX RÉGIONNAUX

## RÉGION DE L'ATLANTIQUE

Travail Canada  
Imm. Professional Arts  
100, rue Arden  
C.P. 2967, Succursale A  
MONCTON (N.-B.)  
E1C 8T8

## RÉGION DU SAINT-LAURENT

Travail Canada  
Complexe Guy-Favreau  
200, boul. Dorchester ouest  
Bureau 101  
MONTREAL (Qué.)  
H2Z 1X4

## RÉGION DES GRANDS LACS

Travail Canada  
Étage Mezzanine  
Pièce 200  
4900, rue Yonge  
WILLOWDALE (Ont.)  
M2N 6C3

## RÉGION DU CENTRE

Travail Canada  
Imm. de la Commission  
canadienne des grains  
Pièce 400  
303, rue Main  
WINNIPEG (Man.)  
R3C 3G7

## RÉGION DES MONTAGNES

Travail Canada  
7<sup>e</sup> étage  
750, rue Cambie  
VANCOUVER (C.-B.)  
V6B 2P2

Une revue sur la sécurité publiée au sein d'un service ou d'une usine, ou encore un journal d'entreprise, renforçant des articles rédigés avec imagination et finesse sur la sécurité, constituent des moyens d'éducation idéals d'autant plus qu'ils présentent l'avantage de pouvoir être apportés à la maison par les employés. Il ne faut pas négliger l'importance du milieu de vie des employés lorsqu'on se propose de faire naître chez eux une attitude positive à l'égard de la sécurité.

L'attachage d'avis et de circulaires ne suffit pas en soi à prévenir les accidents; il peut tout au plus s'imposer à la mémoire du lecteur au moment où celui-ci se trouve dans une situation analogue. Ces attachés ont cependant beaucoup de valeur lorsqu'elles s'inscrivent dans le cadre de programmes de sécurité précis comme une campagne visant à accroître la participation aux mesures de protection de la vue. Le bon ton de la présentation constitue une preuve évidente de la bonne foi avec laquelle la direction aborde la question de la prévention des accidents.

Il faudrait inciter les chefs de service à parler fréquemment à leurs subordonnés de la sécurité dans leur travail. Les points ainsi abordés devraient être notés dans le rapport de travail quotidien du chef de service.

Il peut également se révéler utile d'insister, dans le cadre du programme d'éducation, un programme de primes à l'initiative comportant certains éléments d'émulation, notamment la création d'un « Club du hibou vigilant », et l'organisation d'une fête à l'issue de la millième heure de travail accomplie sans accident entraînant une incapacité de travailler.

La politique d'éducation est encore plus efficace si elle se manifeste clairement dans l'attitude

adoptée par la direction dans toutes ses activités au sein de l'entreprise, de même que par les employés dans leur travail quotidien. Les syndicats, grâce à l'influence qu'ils exercent sur leurs membres, peuvent jouer un rôle capital en insistant sur le fait que la méthode de travail sûre est toujours la meilleure. On a souligné plus haut le rapport existant entre sécurité et efficacité. Une entreprise efficace connaîtra vraisemblablement la prospérité. Il n'y a pas que l'employeur et les employés qui en profitent : toute la collectivité en bénéficie également.

Pour atteindre les buts qu'elle vise, l'éducation en matière de sécurité doit faire partie intégrante d'un programme global d'éducation et de communication entre employeur et employés. Si l'on néglige les autres aspects de la communication, on ne profitera pas pleinement des avantages de l'éducation en matière de sécurité. On devrait faire connaître à l'avance aux employés, non seulement les projets et les changements susceptibles d'influer sur le programme de sécurité, mais également ceux qui ne peuvent influencer sur leur emploi. L'adoption d'une telle politique de franchise par l'employeur contribuera grandement à créer un climat de confiance mutuelle favorisant l'utilisation de méthodes de travail sûres.

Le comité de sécurité constitue enfin un excellent moyen de faire avancer la cause de l'éducation en cette matière ainsi que la communication en général. Les membres qui sont formés en comité peuvent transmettre cette formation sans façon dans leurs groupes de travail respectifs. Cette formation est d'autant plus efficace qu'elle tombe généralement à propos; ainsi, le membre du comité qui est témoin d'un geste contraire à la sécurité saisira l'occasion de montrer comment faire le travail en toute sécurité. Son dévouement à la cause de la sécurité sera remarqué et établira un autre lien de communication entre les travailleurs et le comité.

Les cours de formation en sécurité, tant élémentaires qu'avancés, qui sont offerts par les diverses associations nationales et provinciales de sécurité, peuvent se révéler utiles à un programme de formation. On ne comprendra cependant toute l'utilité du programme de formation que si l'on fait le lien avec les besoins de chaque service ou atelier et des personnes qui y travaillent.

Il faudrait conserver une fiche sur la formation (emploi et sécurité) reçue par chaque employé, et y indiquer entre autres renseignements, la date et le type du cours ou du programme de formation. Ces fiches devraient faire l'objet d'examen périodiques de façon à ce que la nécessité de recycler tel ou tel employé n'échappe pas aux supérieurs.

Nous traitons ici séparément de la formation et de l'éducation, mais ce sont en réalité deux sujets intimement liés l'un à l'autre, et il faut veiller à ne pas les faire entrer en conflit. Il s'agit dans les deux cas de domaines spécialisés de la communication qui peuvent prendre au piège l'imprudent qui croit qu'une formation et une éducation médiocres valent mieux que rien du tout.

Il est essentiel de bien comprendre les facteurs de motivation des travailleurs pour élaborer un programme efficace de formation et d'éducation. À ce propos, nous attirons l'attention du lecteur sur les ouvrages de Maslow, McGregor et Herzberg. On n'a jamais fini d'enseigner aux gens la prévention des accidents. Bien des aptitudes dans la vie ne s'acquière qu'à la dure école de l'expérience. Cela vaut également pour la sécurité; il importe que les leçons ne s'apprennent pas à force d'accidents.

La formation en matière de sécurité et d'hygiène au travail se compose normalement :

- d'initiation des nouveaux employés;
- de formation des employés réaffectés;
- de formation sur le tas;

- de courtes causeries sur les lieux de travail où le chef parle sans façon de problèmes de sécurité et d'hygiène avec son équipe;
- de séances de formation animées par le responsable de la sécurité et destinées à des groupes plus importants; il y est question de points précis du programme de sécurité dictés par les inspections de la sécurité, les enquêtes sur les accidents ou par les statistiques;

- de séances de formation du personnel et des chefs de la sécurité;
- de séances de formation du personnel de gestion;
- de séances de formation des membres du comité de sécurité et d'hygiène; et
- de cours de premiers soins.

Dans nombre d'entreprises, l'éducation en matière de sécurité se limite à l'affichage des règlements de la société et d'affiches sur la sécurité à l'occasion. Ce régime est même en vigueur dans des entreprises qui peuvent affecter des sommes importantes aux relations publiques et à la publicité dans le but de faire connaître leurs produits au grand public. S'il faut mobiliser un pourcentage si élevé des fonds d'une société pour vendre un article tangible, une présentation soignée et convaincante est d'autant plus nécessaire lorsqu'il s'agit de vendre quelque chose d'abstrait comme la sécurité.

# SECTION 7

## L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

Tout programme de formation doit tenir compte du fait qu'un travail bien fait est un travail fait de manière sûre. Or, la manière sûre n'est pas toujours la plus évidente ni la plus facile, d'où la nécessité de dispenser une formation tant aux surveillants qu'aux employés.

L'initiation des nouveaux employés revêt une grande importance. Il faut dès le début leur faire prendre conscience de l'importance qu'on attache à leur sécurité et de la contribution qu'ils sont censés apporter au programme. Il faut les familiariser avec les principes généraux de sécurité de l'entreprise et leur dire qu'on attend d'eux, tout comme de chacun de leurs collègues, qu'ils respectent ces principes. Enfin, il faut non seulement leur enseigner la façon d'accomplir efficacement le travail pour lequel ils ont été engagés, mais encore la façon de travailler en ne s'exposant eux-mêmes et en n'exposant leurs collègues qu'à un minimum de risques.

Les dirigeants devraient toujours se rappeler que tout employé peut, à un moment ou à un autre, ou encore dans certains aspects de son travail, manquer d'expérience, d'où la nécessité d'une formation constante en cours d'emploi et d'une éducation progressive afin d'inculquer à l'employé des méthodes de travail sûres. Aucun dirigeant ne devrait se leurrer sur ce point : cette nécessité est toujours présente. Toute fonction devrait faire l'objet d'une analyse aboutissant à l'adoption de méthodes sûres et efficaces pour son exécution; en règle générale, les méthodes sûres se révèlent également les plus efficaces. Les chefs de service devraient, par la suite, effectuer des contrôles fréquents afin de s'assurer que l'on ne recourt pas à des moyens expéditifs inadéquats changements de conditions passés inaperçus n'ont pas modifié les méthodes de travail.





entraînent des pertes d'heures de travail ne suffit pas en elle-même à assurer une prévention efficace des accidents. Il est tout aussi important de veiller à redresser les situations réelles qui, par pur hasard, n'ont pas encore occasionné de pertes de temps, de blessures ou de dommages matériels. Il faut souligner que, pour avoir une valeur réelle dans le cadre d'un programme de prévention, les statistiques sur les accidents doivent être fondées sur les causes des accidents et non uniquement sur les causes directes des blessures.

Il peut être utile de conserver une fiche personnelle sur chaque employé afin de découvrir les victimes régulières d'accidents chez qui il y aurait peut-être lieu de combler une lacune par de la formation ou autrement.

La méthode de conservation et de présentation des statistiques doit nécessairement respecter les besoins précis de chaque entreprise; qu'elle soit dépendant, il faut qu'elle suive une règle fondamentale, qui est la suivante : les statistiques doivent être simples et de présentation facile. Compléter des statistiques pour le seul plaisir de le faire constitue une perte de temps. Il ne faut pas sur les statistiques ne seront ni plus valables ni plus exacts que les chiffres utilisés au départ. Il importe donc que l'enquête initiale soit menée en profondeur et avec précision et que l'on exécute comme il convient le codage et les opérations ultérieures.

à la fréquence des blessures subies au travail) du manuel des normes (USA Standards) du *United States of America Standards Institute*. Ces normes se fondent sur les recommandations de la Conférence internationale des statisticiens du travail qui a eu lieu à Genève.

Le but des statistiques sur les accidents est le suivant :

1. aider à déceler des tendances qui révèlent des faiblesses inhérentes aux méthodes de prévention des accidents dans certains secteurs afin de prendre aussitôt des mesures appropriées;
2. contribuer à l'évaluation globale du programme de prévention des accidents;
3. aider à établir le coût de revient des accidents et les avantages généraux du programme de prévention des accidents;
4. tenir lieu de dossier chronologique sur les conditions de travail et les progrès d'ensemble réalisés en matière de prévention des accidents au sein de l'entreprise;
5. aider la responsable de la sécurité à faire valoir ses idées sur la prévention des accidents auprès de la direction et des employés;
6. le budget toujours limité qui est affecté au programme de sécurité et d'hygiène doit être utilisé le plus judicieusement possible. Fort des statistiques, le personnel travaillant à la réalisation du programme fera en sorte que chaque effort et chaque dollar contribuent à faire diminuer les accidents.

Les accidents provoquant des blessures ne représentent que le sommet de la pyramide des accidents. La classification des blessures

d'un problème au niveau de la sécurité. Les accidents qui n'occasionnent ni blessures ni dommages matériels témoignent également d'un problème de cet ordre. Le fait qu'une direction ne tienne pas compte de tels avertissements devrait être considéré comme un manquement grave.

Tous les accidents, indépendamment de leurs conséquences, devraient faire l'objet d'une enquête et d'un rapport détaillé. Les accidents n'entraînant ni blessures ni dommages matériels devraient également être consignés et les rapports y afférents conservés à part à des fins de statistiques au sein de l'entreprise. Dans nombre d'entreprises, seuls les accidents entraînant des blessures font l'objet d'une enquête. On passe ainsi outre aux économies appréciables rendues possibles par la connaissance des faits relatifs aux accidents qui n'ont pas occasionné de blessures. En outre, l'objectif ultime de tous les dirigeants et de tous les responsables de la sécurité devrait être d'empêcher les accidents qui ne se sont jamais produits de se produire. Il ne faut pas beaucoup d'imagination pour prendre des mesures annuelles dans les cas où il existe de longues annales d'accidents. Il ne s'agit ici que de fermer les grilles de la voilure après la disparition de quelques oiseaux. Il faut par contre être bien inspiré pour prévoir et empêcher des accidents éventuels.

L'adoption d'une méthode uniforme de classification à tout programme statistique qui se veut efficace.

Des directives précieuses figurent à l'article 216.1 intitulé *Recording and Measuring Work Injury Experience* [Enregistrement et évaluation des blessures subies au travail], ainsi qu'à l'article 216.2 qui s'intitule *Recording Basic Facts Relating to the Nature and Occurrence of Work Injuries* (Enregistrement des principaux faits associés à la nature et

# SECTION 6

## LES STATISTIQUES

On rassemble des statistiques dans le but d'en tirer des renseignements. Ce serait une perte de temps que de les réunir pour les classer sans les avoir utilisées.

Les statistiques relatives aux accidents ne devraient pas être considérées comme des chiffres abstraits servant à tracer des graphiques et des tableaux pour être ensuite publiés. Elles signifient que des hommes et des femmes ont été blessés, que des biens, du matériel et des produits ont été endommagés et que l'employeur aussi bien que l'employé n'ont pas accompli leur travail selon les règles de la sécurité et avec efficacité.

Un accident du travail est, par définition, un événement imprévu, un fait concret qui se produit à un moment précis, du fait et au cours de l'emploi d'une personne. Cette définition ne prévoit pas de blessure. On confond en fait très souvent les termes « accident » et « blessure ». Des accidents peuvent se produire — il s'en produit d'ailleurs souvent — sans que personne ne soit blessé. Le fait qu'une personne soit blessée mortellement, légèrement ou qu'elle ne le soit pas du tout à la suite d'un accident est purement fortuit.

Il a été établi que, pour chaque accident qui entraîne des blessures corporelles, des centaines d'autres peuvent se produire sans que personne ne subisse de blessures. Ces accidents auxquels on échappe de justesse et les conditions de travail dangereuses doivent être évitées exactement de la même manière que les accidents qui occasionnent des blessures.

Les accidents qui retiennent notre attention à cause des blessures ou des dommages matériels qu'ils entraînent dénotent clairement l'existence

### Question :

**Point tournant :** (passage du prévu à l'imprévu) :  
sectionnement du câble électrique.  
Il peut creuser en toute sécurité.  
terrains et l'on indique à l'ouvrier l'emplacement du câble ainsi que la profondeur jusqu'à laquelle il peut creuser en toute sécurité.

L'incident s'est-il produit avant que ne soit atteinte la profondeur prescrite ?

### Cause de l'accident :

Si la profondeur prescrite n'a pas été atteinte, y a-t-il eu erreur dans les instructions ?

Si la profondeur prescrite a été dépassée, le travail a-t-il été mal exécuté ? L'ouvrier avait-il mal compris les instructions ou les a-t-il mal suivies ? L'ouvrier disposait-il des outils appropriés ? Les conditions de travail étaient-elles normales ? L'ouvrier était-il vraiment conscient des risques du travail ?

### Solution :

Une fois l'enquête sur l'accident terminée et après avoir tiré des conclusions sur sa cause, ou ses causes, il faut prendre des mesures aussi vite que possible pour éviter qu'un tel accident ne se reproduise. C'est pourquoi il faut se hâter de recommander au directeur responsable des mesures correctives, afin qu'il se prononce sur les recommandations et qu'il y donne suite.

Les mesures de redressement adoptées à la suite d'une enquête peuvent aussi devenir situation soit réussies, il importe que la nouvelle situation soit dûment évaluée, que l'on donne de nouvelles consignes de travail et que l'on apporte les modifications nécessaires au programme de formation

### Enquêtes et rapports sur les accidents

Ce sujet est traité plus à fond dans la publication de Travail/Canada intitulée « Enquêtes et rapports sur les accidents » que l'on peut se procurer aux bureaux de district de Travail/Canada.

ayant trait à ce travail. Si celui-ci est plus sûr, l'employé risque d'éprouver un faux sentiment de sécurité qui l'empêchera de remarquer les anomalies ou les dangers et d'agir en conséquence. Dans ce cas, c'est au directeur qu'il revient d'évaluer la situation et de mettre l'employé au courant des nouvelles conditions de travail.

est le chef du service au sein duquel l'incident s'est produit. Non seulement c'est lui qui est en poste au moment de l'accident, mais il est probablement le mieux placé pour reconstituer l'enchaînement des faits qui ont précédé l'accident. Il possède une connaissance technique des procédures de travail, il connaît bien les fonctions de chaque employé et c'est lui qui assume directement la responsabilité de leur travail. Suivre le déroulement de l'enquête n'est nécessaire que pour s'assurer qu'elle est approfondie et objective. Quand tous les éléments ont été réunis et vérifiés, il ne reste plus qu'à les évaluer et à tirer des conclusions. Il ne suffit pas de faire un exposé général; il faut donner des réponses détaillées aux questions suivantes :

a) à quel moment les faits normaux et prévus ont-ils cessé de se produire et les faits imprévus ont-ils fait leur apparition ? (début de l'enchaînement des faits imprévus qui ont conduit à l'accident);

b) quelle a été la cause de ce tournant ? (cause réelle de l'accident);

c) quelle a été la cause de la blessure ou des dommages matériels subis ? (souvent donnée à tort comme étant la cause de l'accident).

L'exemple ci-dessous illustre ce point.

### Rapport sur l'accident :

Un ouvrier qui creusait une tranchée a été électrocuté par un câble électrique en le sectionnant.

### Méthode normale de travail :

La société qui creuse s'enquiert auprès des autorités compétentes de la présence d'obstacles sou-





accident qui cause une lésion corporelle, il s'en produit des centaines d'autres qui provoquent des lésions moins graves ou n'en provoquent pas du tout. Afin qu'employeurs et travailleurs tirent le meilleur parti possible de l'expérience acquise, il faut donc enquêter sur tous les accidents et les événements imprévus, même si beaucoup d'entre eux ne peuvent figurer dans les statistiques sur les accidents.

L'enquête commence par une recherche des faits, puis on tire des conclusions à partir des faits constatés. Lorsqu'il s'agit d'une enquête reliée à l'indemnisation de travailleurs ayant subi une incapacité de travailler, certains renseignements s'apparentent tellement à ceux dont le surveillant a besoin qu'il peut fort bien les recueillir. L'enquête du surveillant a toutefois pour objet de réunir l'information nécessaire pour faire un compte rendu à la direction. Celui-ci devra signaler toute défaillance administrative, technique ou humaine qui peut avoir provoqué l'accident, ainsi que les causes de ces défaillances. C'est à partir de ces faits que l'on peut découvrir la cause de l'accident qui fait l'objet de l'enquête, et faire des suggestions pour éviter qu'il ne se reproduise.

Il ressort donc que le chef de service du secteur ou l'accident s'est produit, du fait qu'il se trouve directement en cause, devrait se charger de l'enquête préliminaire à la suite d'un accident, mais la responsabilité de la sécurité, le comité de sécurité et d'hygiène ainsi que les enquêteurs de l'organisme de réglementation compétent doivent aussi enquêter sur les accidents et formuler des recommandations pour éviter qu'ils ne se reproduisent. En cas d'accidents graves, l'enquête doit donc satisfaire divers intérêts mais, puisque le but poursuivi est le même pour tous, il ne devrait pas y avoir de conflit d'intérêts.

Comme nous l'avons dit précédemment, pour donner une image précise de l'expérience d'une

entreprise en matière d'accidents, tous les accidents devraient faire l'objet d'une enquête. Dans quelques entreprises qui enregistrent un grand nombre d'accidents, il se pose une question pratique, à savoir l'emploi du temps trop chargé du responsable de la sécurité. Il se peut que ce dernier ne puisse pas faire tout le travail lui-même s'il veut s'acquitter également de ses autres tâches.

On peut répartir l'enquête en plusieurs étapes :

- a) interrogation des témoins et vérification des dépositions;
- b) observations et essais;
- c) tri des renseignements pertinents;
- d) conclusions; et
- e) recommandations.

Quelles étapes le responsable de la sécurité peut-il confier à d'autres ? Lesquelles ne peut-il pas déléguer, quelles que soient les circonstances ?

Aux yeux d'un employeur, la valeur d'un responsable de la sécurité tient à la justesse de ses conclusions et au bon sens dont il fait preuve lorsqu'il fait des recommandations. Il doit donc conserver d et e) mais le travail correspondant aux étapes a), b) et peut-être c) peut être confié à d'autres à condition que, si l'accident se révèle passablement sérieux, le responsable de la sécurité puisse se charger de l'ensemble de l'enquête ou, du moins, surveiller le déroulement des étapes a), b) et c), et qu'il ait un moyen de s'assurer de temps en temps que tout se passe bien.

En pratique, ces deux conditions sont faciles à remplir car le premier à réunir des renseignements

# SECTION 5

## LES ENQUÊTES SUR LES ACCIDENTS

Faire enquête sur les accidents constitue pour la direction un moyen précieux de manifester son souci de faire les choses sérieusement et de montrer qu'elle s'intéresse à la sécurité. Si la direction se donne beaucoup de mal pour enquêter rapidement et à fond sur les accidents et si, à la suite des recommandations faites, elle prend rapidement des mesures pour empêcher qu'un autre accident ne se produise, les travailleurs auront une preuve tangible de sa bonne foi.

On a longtemps pensé que les enquêtes visaient à trouver un bonc émissaire; il faut donc préciser que l'enquête est faite dans le seul but de trouver la cause de l'accident et d'éviter qu'il ne se reproduise.

Dans l'industrie, où les activités sont en général prévues dans les moindres détails, un imprévu signifie que quelque chose a mal tourné et que l'énergie consacrée à un effort planifié a été mal employée. Il importe d'isoler la cause d'une telle situation et de l'étudier afin de pouvoir orienter l'effort de façon plus efficace vers le but poursuivi, et de supprimer la possibilité de voir des accidents se reproduire. L'enquête devrait poursuivre cet objectif peu importe que les résultats en soient « des blessures corporelles », « des dommages matériels », « une interruption du fonctionnement » ou simplement « une perte de contrôle provisoire ». De toute façon, les résultats sont surtout fonction du hasard : il n'y a souvent qu'une différence très mince entre les circonstances ayant conduit à un accident mortel et celles qui président à un accident mineur.

La plupart des renseignements qui permettent de prévenir les accidents proviennent des enquêtes et il a été clairement établi que, pour chaque



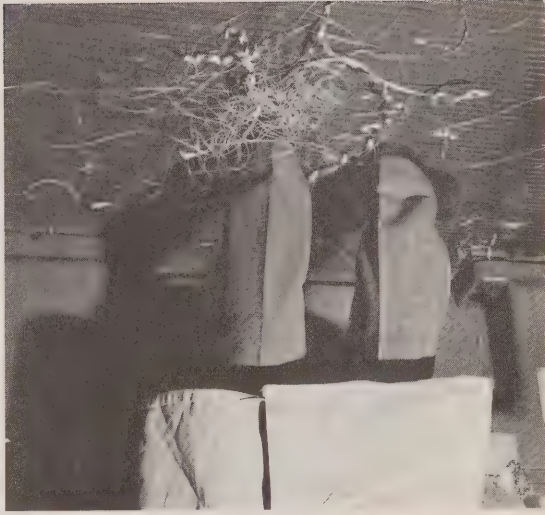
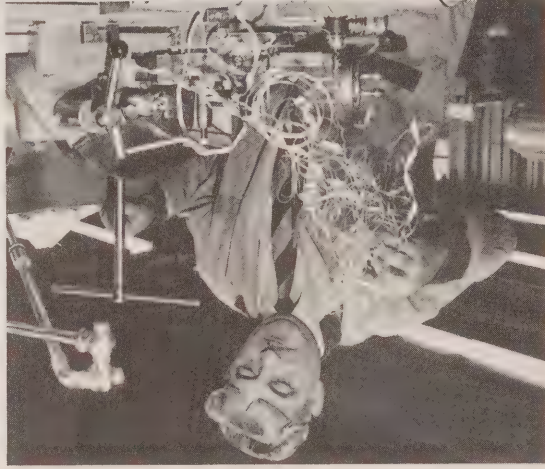
soient observés; en outre, il importe que les employés fassent preuve de beaucoup de collaboration.

« Les cinq conditions essentielles à un bon programme de sécurité » mentionnées plus haut peuvent contribuer à améliorer un dossier médicre de sécurité et à créer un milieu de travail convenable. Faire régner l'ordre et la propreté, étudier et organiser le déplacement des matériaux, remplacer si possible la manutention manuelle par l'utilisation d'appareils mécaniques ou automatisés, isoler les employés des machines, répandre l'utilisation du matériel de protection individuel, assurer la formation des nouveaux employés et recycler au besoin les anciens, voilà autant de moyens d'éliminer des causes d'accidents.

Lorsque la manutention doit se faire manuellement, il est souvent nécessaire d'approfondir les principes de levage et de manutention. Il n'est pas rare que le personnel ne comprenne pas ces principes et une erreur de compréhension entraîne facilement une blessure, même si la charge que soulève un ouvrier est en rapport avec sa force.

Lors de la mise au point d'un nouveau programme de sécurité, on recommande de se pencher en tout premier lieu sur les problèmes graves qu'on peut résoudre de manière simple et peu onéreuse, surtout s'il y a beaucoup à faire. Le programme s'étendra peu à peu à l'étude des problèmes dont la solution, plus difficile, nécessite le recours à des techniques spéciales et dépendieuses.

Un programme bien conçu peut échouer dès le début s'il s'attarde trop tôt à des problèmes de sécurité très discutables ou complexes que l'on ne peut résoudre tant que d'autres aspects de ce même programme, notamment la formation et l'éducation, n'ont pas été précisés.





déjà mentionnées n'ont pas éliminé le danger, les travailleurs doivent alors refuser de travailler. Ils doivent bien saisir cet aspect de leur responsabilité sur les lieux de travail pour se sentir capables d'y recourir au besoin. Ils doivent aussi bien comprendre la loi de manière à ne pas l'invoquer inutilement ou incorrectement.

Environ 80 p. 100 des accidents sont dus à des erreurs de jugement, à de l'imprudence, à de l'inattention, à une autre attitude de non moins dangereuse, ou à une combinaison d'actions et de conditions dangereuses. Un accident dénote donc clairement des failles au niveau du contrôle exercé par la direction, en même temps qu'il remet en question les aptitudes de l'administration. Le chef de service ne devrait pas être continuellement étonné par les accidents. Il devrait savoir ce qui se passe et à quoi s'attendre. La mission de prévention lui incombe au premier chef.

Dans la plupart des entreprises, plus de 60 p. 100 des blessures au travail se classent dans les catégories suivantes : manipulation de marchandises et de matériaux, 25 p. 100; chutes, 15 p. 100; heurts 8 p. 100; chutes d'objets, 8 p. 100; utilisation d'outils à main, 7 p. 100.

L'expérience révèle qu'à l'exception de légères variations, ces données ne subissent pas de changement notable. On est tenté par conséquent de considérer que les accidents qui entrent dans ces catégories sont inévitables. On ne peut résoudre les problèmes qu'ils posent de façon aussi définitive que lorsqu'il s'agit de fixer un dispositif de protection à une machine ou de mettre en place une installation électrique sûre. En revanche, les mêmes causes d'accident reviennent souvent et il faut, pour les supprimer, que les méthodes de travail soient surveillées avec rigueur et compétence et que les mécanismes voulus soient en place pour que les règlements



membres du personnel, la responsabilité de prendre des sanctions à l'endroit de ceux qui n'observent pas les signes de sécurité.

Pour sa part, l'employé se doit d'apprendre à faire son travail selon les règles de la sécurité et d'être attentif aux risques que son travail suppose; il doit observer les consignes et adopter une attitude et des habitudes propres à prévenir les accidents. Tous les employés doivent apprendre ce qu'il faut faire pour refuser d'effectuer un travail s'ils croient que ce travail peut les exposer, eux ou leurs collègues, à un danger. Le refus de travailler est invoqué en dernier ressort. Si toutes les méthodes



# SECTION 4

## LES CAUSES D'ACCIDENTS

Certains accidents du travail se produisent parce que le danger n'est pas bien signalé, parce que se présentent des situations périlleuses auxquelles l'employé n'est pas en mesure de faire face, ou encore parce que l'employé est victime d'un traquenard. D'autres accidents sont imputables à l'attitude de l'employé vis-à-vis de la sécurité, à des actes de négligence momentanée, à de l'inattention ou à un manque de jugement.

La première catégorie regroupe les accidents dont la responsabilité incombe avant tout à la direction. Ils sont dus à des conditions de travail qui échappent au contrôle de l'employé. Ils résultent d'une erreur de conception, ou encore de l'emploi de substances ou de procédés dangereux dont les risques ont été mal ou insuffisamment signalés à l'employé ou qui n'ont pas été neutralisés par les mesures préventives qui s'imposent.

Dans la deuxième catégorie se rangent les accidents que l'employé est mieux en mesure d'éviter, à savoir les accidents qui se produisent dans des circonstances et des conditions inhabituelles mais où l'existence de risques n'en est pas moins évidente. Il est donc possible de les éviter en prêtant une attention particulière au travail en cours, en observant les consignes et en se préoccupant de la sécurité en général.

La direction doit faire en sorte que l'employé moyen qui apporte un soin raisonnable à l'accomplissement de sa tâche puisse travailler en toute sécurité. Elle doit s'assurer que les employés connaissent les dangers inhérents à leur travail et qu'ils ont reçu une formation appropriée qui les rend aptes à prendre toutes les précautions nécessaires. Elle assume en outre, à l'égard des

## EXAMEN DES CONSIGNES ET DES RÈGLEMENTS SUR LA SÉCURITÉ

Le comité de sécurité et d'hygiène devrait avoir connaissance des nouveaux règlements au fur et à mesure que la loi en requiert l'application au sein des entreprises, car non seulement peut-il faire des suggestions pertinentes quant à l'observation de ces règlements, mais il peut en outre aider à leur diffusion auprès des autres employés, les expliquer et veiller à ce qu'on s'y soumette.

Il en va de même, bien sûr, des consignes internes mises en vigueur par la direction. Il se peut que le comité ait participé à l'élaboration de ces consignes et dans le cas contraire, il y aurait certainement lieu de l'inviter à les commenter avant leur publication.

## PUBLICITÉ DONNÉE AUX TRAVAUX DU COMITÉ

Du fait même de son existence, le comité de sécurité et d'hygiène attire l'attention sur la prévention des accidents. Pour en tirer le meilleur parti possible, il faut qu'une certaine publicité soit donnée aux travaux de ce comité. En tout premier lieu, il convient d'afficher aux tableaux d'affichage des extraits de comptes rendus de séances et de faire porter un insigne distinctif aux membres du comité. Non seulement ces insignes révèlent-ils l'existence du comité, mais ils permettent aux employés d'identifier les représentants de leur propre service. Que les membres du comité portent un insigne ou non, il faut absolument que leur nom soit indiqué de manière à rappeler constamment aux employés l'existence du comité et les noms de leurs représentants. On peut

également afficher les photos des membres des comités afin de les faire connaître.

La publication de Travail Canada intitulée *Création et bonne marche d'un comité de sécurité et d'hygiène* explicite la constitution et le fonctionnement d'un comité de sécurité et d'hygiène. Il est possible de se procurer cette brochure au bureau de Travail Canada de votre localité.

sorte que le comité comprenne à peu près autant de nouveaux membres que d'anciens et ce, afin d'assurer la continuité des activités.

## TRAVAUX DU COMITÉ

### EXAMEN DES RAPPORTS D'ACCIDENTS

Une des fonctions courantes du comité devrait consister à examiner les rapports d'accidents soumis depuis la dernière réunion. Il ne faut toutefois pas en déduire qu'il faut remettre les mesures à prendre à la suite d'un rapport d'accident jusqu'à ce que le comité l'ait examiné. Dans certaines circonstances, le comité devra peut-être se rendre sur les lieux d'un accident pour que tous les membres se rendent bien compte de ce qui s'est passé. Cette initiative permettra par ailleurs à tous les membres du comité, et surtout aux représentants des employés, de participer réellement au programme de sécurité.

Il est également bon de présenter et de discuter à chaque réunion le bilan des blessures légères pour que le comité se tienne au courant des tendances qui se manifestent au sein de l'entreprise au chapitre des accidents.

### EXAMEN DES STATISTIQUES ET DES DOSSIERS

Le comité doit avoir accès à tous les dossiers d'accidents. Y compris le nombre de blessures n'exigeant que des premiers soins, les taux de fréquence, les taux de gravité et les analyses

d'accidents selon leur nature. Cependant, il est souhaitable que ces chiffres soient présentés au comité par une personne suffisamment versée dans l'analyse statistique pour pouvoir distinguer les chiffres vraiment « significatifs » de ceux qui ne le sont pas.

## INSPECTIONS

Il est conseillé que chaque employé membre du comité seconde l'inspecteur dans son secteur. Il s'agit, pour ce travailleur, de noter les habitudes, de donner l'exemple dans son propre secteur, d'inviter les intéressés à formuler des suggestions relatives à la sécurité et de faire lui-même des suggestions au responsable et au comité de sécurité pour remédier à des situations qui, selon lui, sont de nature à provoquer des accidents. L'une des difficultés que présentent les inspections périodiques de l'usine, c'est que certains dangers se présentent assez régulièrement mais de façon intermittente et ne coïncident pas avec le moment où l'inspecteur se trouve dans l'entreprise. Ainsi en est-il de la livraison mensuelle des fournitures et des matériaux qui obstruent toujours l'issue de secours jusqu'à ce qu'ils soient débarrassés puis entreposés. À cet égard, l'aide d'employés membres du comité de sécurité et d'hygiène, et surtout celle des chefs de service, est inestimable car ils connaissent mieux que quiconque leur lieu de travail.

Le responsable de la sécurité trouvera certainement très utile que des membres du comité de sécurité participent aux inspections périodiques. De temps en temps, il devrait recommander que l'on demande à des membres du comité de participer aux inspections spéciales ou approfondies.

matière de matériel de protection, les genres d'accidents les plus fréquents et ainsi de suite.

## REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

Le syndicat (ou les syndicats) choisira les représentants qui seront membres du comité. La représentation doit être universelle de sorte que tous les groupes qui ne sont pas syndiqués soient aussi représentés. Dans les entreprises nullement syndiquées, les représentants seront choisis par tous le personnel non cadre. Les personnes nommées devraient être sensibilisées à l'importance de la sécurité et soucieuses d'aider leurs collègues.

## MANDAT DES REPRÉSENTANTS

Comme il a été mentionné plus haut, aucune entreprise n'est trop petite pour disposer d'un comité de sécurité et d'hygiène. Dans les petites entreprises, quatre personnes, deux représentant les employés et deux représentant les cadres, peuvent fort bien suffire à traiter des questions de sécurité.

Dans les entreprises de plus grande envergure, on jugera peut-être préférable de remplacer, de temps à autre par roulement, les membres du comité. Car, quelle que soit la qualité des membres du comité du début, il peut à la longue se produire une certaine stagnation, une perte d'enthousiasme et partant une perte d'efficacité. Comme il est évident que la formation des employés en matière de sécurité et d'hygiène est une fonction importante du comité de sécurité et d'hygiène, plus nombreux seront les employés qui auront fait partie du comité, mieux cela vaudra. On recommandera d'organiser le roulement de telle

d'entreprises, on pourra souvent surmonter cette difficulté en nommant d'office certains représentants de la direction et en choisissant d'autres en membres qui pourraient siéger au comité en raison de leurs qualités personnelles. Parmi les raisons de leur poste, il pourrait y avoir l'ingénieur des travaux, le directeur du personnel et le médecin.

Il importe que les chefs de service soient constamment informés des travaux du comité. Depuis très longtemps, la direction considère le chef de service comme le pivot de la sécurité et de la production au sein de l'entreprise. Etant donné qu'il est en rapport étroit avec ceux qui sont exposés aux dangers, son aide et sa participation actives sont, à cet égard, des plus nécessaires. La méthode à suivre pour mettre le chef de service au courant des travaux du comité de sécurité et d'hygiène et s'assurer son concours est presque entièrement fonction de l'ampleur de l'entreprise.

Il convient d'examiner les suggestions suivantes :

a) dans une petite entreprise, il peut être possible de nommer des surveillants au comité, ou il peut arriver que des surveillants soient nommés en raison du poste qu'ils occupent dans l'entreprise. Si les membres du comité deviennent ainsi trop nombreux, il pourrait alors se révéler utile de limiter le nombre de surveillants qu'il faut effectuer un roulement, tous les ans par exemple;

b) il y a une autre méthode qui se révèle parti-

culièrement utile dans les grandes entreprises, il s'agit d'envoyer aux chefs de service une circulaire mensuelle dans laquelle on attire leur attention sur les points importants du procès-verbal et des recommandations du comité de sécurité et d'hygiène, les nouveautés régionales, les nouveautés en

## SECRÉTAIRE DU COMITÉ

En général, il est plus pratique de confier le secrétariat du comité au responsable de la sécurité ou à l'un des membres de son personnel. Ses fonctions sont celles de tout secrétaire, y compris la convocation des réunions et la rédaction des procès-verbaux. C'est au secrétaire qu'il revient de s'occuper de la suite à donner aux recommandations du comité et de veiller à ce qu'on les mette en pratique ou qu'on les traite autrement. Le secrétaire doit aussi tenir, en plus du livre des procès-verbaux, un livre où seront consignés toutes les recommandations du comité et les noms de ceux à qui on a demandé d'y donner suite ou de les étudier, ainsi que la date à laquelle il y a lieu. C'est là un moyen très utile de ne pas perdre de vue les recommandations et les mesures prises à leur égard. Si une recommandation ne peut être mise en pratique immédiatement, il est particulièrement important que le président en explique franchement et honnêtement les raisons au comité lors de la réunion suivante.

## REPRÉSENTANTS DE LA DIRECTION

Les représentants de la direction peuvent être appelés à siéger au comité en raison du poste qu'ils occupent dans l'entreprise ou de leur dévouement à la cause de la sécurité et de l'hygiène, ou pour ces deux raisons.

Il y a lieu d'expliquer en quoi consiste chacun de ces systèmes. D'une part, si les membres sont choisis selon le poste qu'ils occupent, plutôt que d'être à titre personnel, il est plus facile d'assurer une juste représentation de tous les services ou de toutes les directions. D'autre part, il peut fort bien arriver, par cette méthode, que des personnes très actives et très utiles soient oubliées. Dans nombre

comité pourraient en souffrir. Aucune organisation n'est trop petite pour avoir un comité.

Dans une très grande entreprise, ou dans une entreprise comportant plusieurs petites sections, il peut être avantageux de mettre sur pied plus d'un comité de sécurité; autrement, il serait peut-être impossible d'arriver à une représentation suffisante sans que le comité principal compte un trop grand nombre de membres.

Les membres devraient être choisis parmi ceux qui ont manifesté de l'intérêt pour la sécurité et l'hygiène au sein de l'entreprise. C'est le critère de sélection suprême qui devrait présider au choix de membres partageant tous un objectif commun : la sécurité et l'hygiène au travail. Les représentants de la direction devraient pour leur part être nommés de l'autorité voulue pour mener à bonne fin les recommandations émanant du comité. Quant aux représentants des travailleurs, normalement choisis par le syndicat, ils ne devraient pas s'écarter de l'objectif commun; ils devraient plutôt être choisis pour leur aptitude à contribuer à la création d'un milieu de travail sûr.

## PRÉSIDENT(E)

La direction de l'entreprise peut exprimer sa sincérité et sa conviction en la valeur du comité en demandant que le comité soit coprésidé par un représentant de la direction et un représentant des travailleurs, tous deux choisis par les membres du comité. Un tel arrangement permettra à chacun d'exprimer franchement son opinion à tous ceux qui s'intéressent à la sécurité des opérations au sein de l'entreprise.

Les coprésidents devraient être consultés avant chaque assemblée par le secrétaire pour confirmer l'ordre du jour.





plus de 12 personnes ont tendance à manquer d'efficacité. Si, pour une raison quelconque, des sections de l'entreprise n'y sont pas directement représentées, il faut les tenir au courant du travail du comité et leur fournir la possibilité de lui soumettre leurs idées.

Il est indispensable de maintenir un équilibre entre la nécessité de disposer d'une représentation importante et celle de donner au comité des dimensions raisonnables. D'ordinaire, ainsi que nous venons de le dire, il n'est pas souhaitable que le comité compte plus de 12 membres car, autrement, l'intimité des réunions, la facilité avec laquelle les membres y apportent leur contribution, le caractère coopératif et l'homogénéité du

prête à donner suite aux recommandations du comité, à moins qu'elle n'ait de bonnes raisons de ne pas le faire, auquel cas ces raisons doivent être bien expliquées.

## COMPOSITION DU COMITÉ

Comme nous l'avons déjà expliqué, le comité de base doit se composer de représentants de l'employeur et des employés. Il doit comprendre suffisamment de membres pour que les principaux secteurs de production soient représentés. Il convient également de s'assurer que le plus grand nombre possible de groupes d'employés y sont représentés; toutefois, les comités qui comptent

# SECTION 3

## LE COMITÉ DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE

La fréquence des accidents dans les industries canadiennes n'a pas changé depuis dix ans. Elles continuent d'enregistrer 12 ou 13 accidents par centaine de travailleurs chaque année. Il faudrait donc faire diminuer de moitié ce taux, en amenant tous les intervenants du milieu de travail à unir leurs efforts en vue de l'application de programmes efficaces de sécurité et d'hygiène. Le comité de sécurité et d'hygiène de l'entreprise joue un rôle de premier plan à cet égard. Il doit faire comprendre à chacun la nécessité de la participation, essentielle au succès d'un programme volontaire de sécurité et d'hygiène au travail.

Pour qu'un comité de sécurité et d'hygiène soit efficace, il faut d'abord que les intérêts prennent conscience du fait que la sécurité constitue un domaine d'activité conjoint, qu'elle revêt autant d'importance pour la direction que pour les employés, que c'est une activité dont l'efficacité ne peut être que le produit de la collaboration. Le comité a donc pour première fonction de coordonner les activités de prévention des accidents.

Certes, le comité de sécurité et d'hygiène peut servir d'intermédiaire entre l'employeur et ses employés, mais si l'on s'en sert comme d'une tribune pour traiter des problèmes patronaux-syndicaux étrangers à la sécurité, la sécurité elle-même sera probablement perdante.

Un comité de sécurité et d'hygiène ne saurait remplacer un responsable de la sécurité compétent. Il peut aider énormément le responsable de la sécurité et la direction, mais il n'élimine pas la nécessité de voir les efforts de l'employeur en matière de sécurité coordonnés par une seule personne. En outre, la direction doit toujours être

sable de la sécurité doit aussi connaître la nature et la gravité des blessures liées à différents accidents et le degré d'incapacité que chacun peut infliger; ainsi, avec l'aide du médecin, il pourra peut-être en réduire le nombre et la gravité.

Il doit pouvoir communiquer avec la direction, à tous les échelons, au sujet de tous les aspects du travail et de la sécurité, de vive voix ou au moyen de rapports concis et équilibrés.

Le responsable de la sécurité doit procéder à l'inspection des lieux et du matériel, en constater les déficiences, les lacunes et les dangers, informer les surveillants des conditions de travail dangereuses et les aider à y remédier.

Il doit mettre en oeuvre un programme selon lequel tous les accidents doivent faire l'objet d'une enquête minutieuse. Il doit examiner soigneusement les rapports pour découvrir les causes véritables de tous les accidents et recommander des mesures correctives.

Il lui faut mettre au point un programme de statistiques lui permettant de renseigner les tendances à cet égard.

Il doit aussi bien comprendre les possibilités et les limites de l'information sous toutes ses formes, de façon à tirer les meilleurs résultats possibles des campagnes qui seront organisées.

Il doit savoir de quelle façon évaluer son programme de sécurité afin de concentrer ses efforts sur les points stratégiques et de réduire de façon significative les accidents et problèmes d'hygiène.

sont mis au point, le responsable de la sécurité doit, dès le début, faire partie du groupe de conception afin que, si la chose est techniquement possible, l'on puisse tenir compte de l'élément de sécurité lors de la conception de tout matériel nouveau et non pas, comme c'est souvent le cas, après coup, c'est-à-dire après qu'un employé a été blessé ou tué. La sécurité préventive facile et accélérée la production : une mesure de sécurité appliquée au dernier moment peut ralentir de nombreuses opérations.

Le responsable de la sécurité se tiendra au courant des progrès techniques ou d'autres natures influant sur la sécurité au travail, surtout ceux qui concernent sa propre entreprise; à cette fin, il doit se documenter, lire et étudier des rapports, assister à des colloques et à des conférences portant sur son domaine d'activités, prendre contact avec d'autres responsables de la sécurité et spécialistes de ce domaine et s'assurer de manière générale qu'en ses connaissances en la matière ne sont pas périmées.

En plus de collaborer avec les responsables de la formation, il doit lui-même savoir enseigner aux autres des méthodes et des procédés de travail sûrs. Il doit savoir animer des discussions de groupe sur la sécurité et présenter ses idées de façon convaincante.

Il doit rester en collaboration étroite avec le médecin, les infirmiers et les secouristes. Le respon-





employés à leur propre sécurité et à celle de leurs compagnons.

Il doit savoir interpréter correctement les exigences de la loi et des règlements sur la sécurité qui s'appliquent à l'entreprise, les faire appliquer au moyen de politiques et de règles et pouvoir décoder rapidement les infractions s'il y a lieu. Il doit aussi pouvoir se faire une idée d'ensemble des effets qu'auraient des changements apportés aux méthodes de travail, aux machines ou aux plans de l'usine, pour se conformer à la loi et aux politiques et règles sur la sécurité de l'entreprise.

Le responsable de la sécurité doit posséder une compétence technique générale qui lui permettra de parler le langage des spécialistes et des techniciens chargés des diverses activités de l'entreprise. Il doit au moins les comprendre assez bien pour saisir exactement la portée des risques et savoir comment les éviter. Il doit pouvoir juger de l'efficacité des mesures préventives qui lui sont proposées et saisir toute la portée des événements qui ont entraîné un accident. Soit qu'il utilisera l'entreprise lui permettra d'utiliser à bon escient les connaissances des autres spécialistes et de se rendre compte si leurs conseils sont susceptibles de l'aider à résoudre le problème de sécurité dont ils s'occupent.

Il doit pouvoir lire et comprendre les plans et les études suffisamment bien pour se faire une idée de ce qu'ils représentent, juger quelles en seront les conséquences au point de vue de la sécurité et indiquer les modifications à y apporter. C'est à l'état d'ébauche qu'un projet peut subir les modifications les plus efficaces et les moins coûteuses. Lorsqu'on de nouvelles machines sont conçues ou que de nouveaux plans ou procédés de travail

aucun autre domaine, la sécurité, l'enthousiasme et la détermination ne sont plus importants que dans celui de la sécurité et de l'hygiène.

Aussi faut-il souligner que la sécurité ne regarde pas que le seul responsable de la sécurité. L'employeur a le devoir d'assurer et de conserver un milieu de travail sûr, d'affecter des employés compétents et prudents à la surveillance du travail et de veiller à ce que les employés soient tout à fait au courant des risques inhérents à leur travail et prêts à y faire face. Or, les employés travaillent et prêts à y faire face. Comme, quand et où la direction l'exige, il s'ensuit donc que la sécurité est d'abord l'affaire de la direction et chaque membre de la direction doit bien comprendre et accepter sa part de responsabilité envers ceux qu'il dirige. Le rôle du responsable de la sécurité est de secondar la direction, d'accroître l'efficacité de l'entreprise et d'intégrer la sécurité à toutes les activités.

Toutes les compétences techniques que doit posséder le responsable de la sécurité sont prescrites s'il ne peut convaincre les autres d'avoir recours à ses connaissances et à son expérience pour résoudre leurs problèmes de sécurité, et leur communiquer son désir de leur rendre service. Il doit avoir la confiance de tous les employés, parce que tous les employés de tous rangs devront de temps à autre lui confier des renseignements en apparence contraires à leurs intérêts. Les employés doivent donc pouvoir lui faire confiance. Il doit toujours user d'arguments convaincants pour faire appliquer une mesure de sécurité; il doit être en mesure d'invocuer des arguments différents selon les besoins et le milieu social de ceux qui l'écouent. Plus important peut-être, il doit être capable de comprendre les problèmes et le point de vue des autres. Enfin, sa contribution la plus importante à la sécurité sera évaluée proportionnellement à la façon dont il aura sensibilisé les



# SECTION 2

## LE RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ

Aux fins du présent manuel, le responsable de la sécurité est une personne chargée de l'organisation du programme de sécurité à l'échelon de la direction. Son titre varie selon les entreprises, mais si son travail consiste à faire valoir et à mettre en oeuvre des mesures de sécurité, il doit, du moins dans une certaine mesure, recourir à tous les moyens indiqués dans ce manuel. Dans bien des cas, il devra consacrer tout son temps à ce travail; il se peut même qu'il ait à administrer tout un service de sécurité. Si l'entreprise est plus petite, ses fonctions de responsable de la sécurité s'assortiront peut-être d'autres fonctions.

Dans certaines industries, il y aurait peut-être avantage, par exemple, à ce que l'ingénieur des installations remplisse également les fonctions de responsable de la sécurité. Lorsqu'il s'agit d'un nouveau programme, le cumul de fonctions offre des avantages réels parce qu'une grande partie du travail initial de prévention des accidents revêt un caractère technique, à savoir la mise en place de systèmes de protection, la disposition des machines, et ainsi de suite. Ces activités s'inscrivent tout naturellement dans le cadre du travail de l'ingénieur. Ailleurs, surtout là où il se fait beaucoup de travail de bureau ou d'administration, le responsable de la sécurité fait partie des services fonctionnels. Mais quelles que soient ses autres fonctions, son rôle de responsable de la sécurité ne doit jamais leur être subordonné.

Pourvu que le responsable de la sécurité ne néglige pas ses fonctions et qu'il les considère sur le même plan que les autres, le cumul des fonctions ne nuira en rien. Ce qui importe le plus, c'est sa compétence, son expérience, son attitude vis-à-vis de la sécurité et l'énergie et l'intelligence qu'il possède et qu'il consacre à son travail. Dans



ont le souci de la sécurité pendant le travail. Dans leurs programmes d'étude, les syndicats devraient inclure un cours sur la prévention des accidents.

## LE RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ

Le responsable de la sécurité aide et conseille la direction en vue de l'élaboration et de l'application de programmes et de politiques sur la sécurité et l'hygiène efficaces. Il collabore avec les chefs de service et leur donne des conseils pour assurer des conditions et des méthodes de travail sûres. Il fait fonction de conseiller auprès de tous les échelons de la direction relativement aux questions suivantes : enquêtes sur les accidents, analyses de leurs causes, inspections et rapports, choix des dispositifs de sécurité et de l'équipement de protection individuelle, conception du matériel, plans des installations, formation du personnel. Il fait des sondages et des études spéciales sur l'efficacité du programme de sécurité et d'hygiène et recommande les changements nécessaires pour que le programme demeure dynamique et efficace.

des employés pour leur inciter à la sécurité et à la prévention des accidents.

## LES EMPLOYÉS

Les employés exercent leur métier et mettent à profit leurs aptitudes et utilisent leurs instruments de travail de façon à ne pas mettre en danger leur sécurité ni celle de leurs collègues. Ils portent les vêtements et utilisent les dispositifs de sécurité prescrits par les règlements de l'entreprise. Ils signalent à leurs superviseurs tous les accidents ou risques d'accidents. Ils refusent de travailler lorsqu'ils s'estiment justifiés de craindre un danger pour eux-mêmes ou leurs collègues. Ils participent activement et consciencieusement au programme de sécurité. À défaut de règlements précis, ils songent avant tout à leur sécurité et à celle de leurs collègues. Par leur attitude et leurs actes, ils encouragent leurs compagnons, particulièrement les plus jeunes, à travailler sans s'exposer au danger.

## LE SYNDICAT

On reconnaît généralement que les syndicats ont des responsabilités envers leurs membres en ce qui concerne l'obtention de meilleures conditions de travail et l'amélioration du niveau de vie. Il est donc logique qu'ils se préoccupent aussi de la sécurité et de l'hygiène de leurs membres en milieu de travail. La contribution des syndicats dans ce domaine peut être importante s'ils appuient les efforts de la direction, participent aux consultations sur la sécurité et l'hygiène, en s'engageant au comité d'hygiène et de sécurité et en assumant une part de responsabilités, par exemple, et s'ils veillent à ce que leurs membres

et énoncé les conditions nécessaires pour assurer le fonctionnement sûr de l'usine et du matériel. Elle autorise le personnel à apporter du matériel, à l'usine et aux plans les modifications qui s'imposent afin de réduire les dangers au minimum. Elle fournit des fonds suffisants pour la mise en œuvre du programme de sécurité et d'hygiène. Elle appuie les recommandations des enquêteurs sur les accidents et celles du comité de sécurité et d'hygiène et s'empresse de les mettre à exécution afin de corriger la situation sans tarder. Elle veille à ce que le rang de responsabilité de la sécurité soit égal à celui d'un cadre de la production et de l'entretien ou de tout autre cadre supérieur de l'entreprise, auquel le responsable de la sécurité donne des conseils et prête son concours. Elle exige que la sécurité constitue un critère de promotion des employés. Il importe que toutes ces activités de la haute direction soient bien visibles pour les cadres d'exécution, les surveillants et les employés afin que cet appui sans réserve suscite une participation active au programme de sécurité et d'hygiène à la base de l'organisation.

## LES SURVEILLANTS

Les représentants de la direction, à tous les échelons de l'entreprise, appliquent la politique sur la sécurité de l'entreprise en acceptant la responsabilité de mener à bien toutes les activités qui se déroulent sous leurs ordres, conformément aux normes de sécurité prescrites. Ils veillent à ce que les inspections internes de la sécurité et des enquêtes sur tous les accidents et préviennent les mesures nécessaires pour éviter qu'ils ne se reproduisent. Ils prévoient les risques d'accidents et les éliminent. Ils s'assurent que la collaboration de tous les employés et les incitent à la prudence au travail. Ils mettent en œuvre un programme continu d'éducation et de formation

courir aux employés des risques inutiles sur les lieux de travail.

Les cadres supérieurs peuvent s'intéresser de près à la sécurité et à l'hygiène :

- en participant aux réunions du comité de sécurité et d'hygiène et en encourageant fortement ses activités;

- en passant en revue régulièrement les dossiers des premiers soins et des traitements médicaux;

- en étudiant tous les rapports d'accidents avec les surveillants;

- en exigeant que l'on conserve des statistiques complètes et exactes sur tous les accidents ainsi que sur leur analyse; et

- en exigeant que les surveillants portent immédiatement à l'attention du directeur tous les accidents entraînant une incapacité de travailier ou des dommages matériels importants, survenus dans leurs secteurs respectifs.

Ainsi, les membres de la direction seront mis au courant des situations dont ils sont responsables. Lorsqu'ils afficheront leur intérêt envers cette question, les chefs de service les renseigneront mieux et s'intéresseront davantage aux programmes de prévention des accidents, du fait qu'ils sont responsables de la sécurité de leurs subalternes.

Le bon gestionnaire réagit comme il se doit dès que se produit une interruption du service, ou de la production ou un problème au niveau du contrôle de la qualité, et il devrait en être ainsi lorsque se produit un accident ou toute interruption d'une activité prévue. Trop souvent, par le

passé, la direction ne s'est vraiment intéressée qu'aux problèmes de production ou de qualité, laissant à un membre subalterne du personnel le soin de s'occuper de la sécurité. Ce n'est pas suffisant pour répondre aux normes de sécurité prescrites par la Partie IV du Code canadien du travail.

Dans le domaine de la sécurité, plus que dans n'importe quel autre secteur de l'activité industrielle, il importe de donner l'exemple. Tout directeur, quel que soit son rang, doit se faire un point d'honneur de respecter personnellement tous les règlements sur la sécurité : il portera des lunettes de sécurité, un casque protecteur ou tout autre équipement de protection approprié lorsqu'il visitera des secteurs où l'utilisation de cet équipement est obligatoire.

Dans le domaine de la sécurité industrielle, il importe de déployer les mêmes efforts, de faire preuve du même dynamisme dans la conduite des employés, de fournir le même rendement supérieur et donner le même exemple que pour la gestion de l'entreprise, la conception de l'usine ou des appareils et la prestation d'un service ou la vente du produit fini.

## RÉSUMÉ DES FONCTIONS ET DES RESPONSABILITÉS LA HAUTE DIRECTION

La haute direction établit la politique de la société et amorce et dirige l'élaboration d'un programme de sécurité et d'hygiène intégré aux activités des services de l'exploitation ou de la production. Elle délègue des pouvoirs et circonscrit le champ d'action. Elle procure les installations appropriées



Comme la productivité est le rapport entre la main-d'œuvre et la production, l'importance de la sécurité devrait sembler évidente à tout directeur. S'il est compétent, il ne tolérera pas les accidents du travail qui réduisent l'efficacité de la main-d'œuvre, et il fera tout son possible pour en supprimer les causes.

## LES CINQ CONDITIONS ESSENTIELLES À UN BON PROGRAMME DE SÉCURITÉ

1. la conviction, aussi bien de la part du patronat que des syndicats, que les accidents peuvent et doivent être évités;

2. la conviction qu'il est possible de supprimer tous les dangers qui peuvent occasionner des blessures;

3. l'attitude du patronat et des syndicats à persuader les employés qu'ils ont intérêt à travailler avec prudence et à participer activement au programme de sécurité et d'hygiène;

4. la reconnaissance du fait qu'un encadrement dynamique et vigilant, tant par la haute direction que par un simple chef de groupe, constitue un facteur vital; et

5. l'acceptation du fait que la prévention des accidents est valable sur le triple plan de l'humanité, de l'efficacité et de l'économie.

En abordant le sujet de la prévention des accidents de façon positive et créative, l'on peut concevoir des plans de prévention et de la planification des outils et du matériel, des plans de conception des outils et du matériel, afin d'éviter des le départ de créer des pièges et faire

En raison de la complexité de leur travail, les bons gestionnaires délèguent bon nombre de tâches; toutefois, ils ne peuvent pas déléguer leur principale responsabilité. En matière de production, ils investissent d'un certain pouvoir des spécialistes, des chefs de service et des contremaîtres, et on ne s'attend pas à ce qu'ils soient toujours au courant de tout ce qui se passe dans ce domaine. Ils doivent cependant connaître les problèmes susceptibles d'avoir des répercussions sur la production. Il en va de même de la sécurité : les membres de la direction doivent connaître les problèmes qui se posent à ce chapitre au sein de l'entreprise, sécurité et production vont de pair et ce sont les directeurs qui en sont en fin de compte responsables.

On ne devrait confier de fonctions de direction qu'à la personne qui témoigne d'un intérêt certain, tant par ses actions que par ses paroles, pour le bien-être de tous ses subalternes. C'est en veillant à la sécurité de ses collègues que l'on manifeste le plus clairement un tel intérêt. Les directeurs devraient efficacement l'entreprendre et que sécurité égale efficacité. Ils devraient aussi se rappeler que, lorsqu'on évalue leur rendement personnel, on tient compte du dossier « sécurité » de leur service, usine ou secteur.

Les travailleurs sont rassurés lorsque le directeur attache de l'importance à leur sécurité et à leur bien-être lors de l'élaboration et de l'application du plan d'action de l'entreprise. L'aspect humain d'un programme de sécurité, à savoir que l'on doit éviter les blessures, devrait seul suffire à encourager à poursuivre ses efforts. Voilà un argument irréfutable parce qu'ainsi se trouve soulevée la question de la compétence professionnelle. Les accidents dénotent l'inefficacité; l'inefficacité dénote l'incompétence.

## EXEMPLE D'UN ÉNONCÉ DE POLITIQUE

À tout le personnel de la compagnie

### **Politique sur l'hygiène et la sécurité de la compagnie**

J'ai pour principe personnel, et c'est aussi la politique de la compagnie, de confier à chacun le soin et le devoir de veiller à notre sécurité et à notre hygiène collectives au travail. Notre sécurité et notre santé sont d'une importance capitale pour la compagnie et aucun effort ne sera épargné pour éviter les blessures et conserver un milieu de travail sain. Nous avons tous notre rôle à jouer pour intégrer les aspects sécurité et hygiène à toutes les activités de la compagnie :

- a) tous les cadres et les surveillants ont la responsabilité d'appliquer la présente politique et les directives et normes afférentes de la compagnie;
- b) tous les autres employés de la compagnie doivent également faire de la sécurité et de l'hygiène une partie intégrante de leur travail de chaque jour;
- c) la participation au programme est obligatoire et constituera un critère d'évaluation du rendement de tous les employés;

- d) le responsable de la sécurité et son personnel, ainsi que le comité de sécurité et d'hygiène sont chargés de concevoir, de promouvoir et de diriger le programme et de donner des conseils en matière de sécurité et d'hygiène. Les cadres supérieurs établissent les objectifs et dirigent le programme; et
- e) toutes les lois et tous les règlements constitueront la norme minimale aux fins du programme de la compagnie.

Il importe réellement que nous assumions tous une part de responsabilité à l'égard de l'application du programme et que nous ne menagions aucun effort pour en assurer le succès. Nous en bénéficierons tous !

Le Président,

Jean Laporte  
Entreprises unies Ltée

## RESPONSABILITÉ

D'un point de vue strictement humanitaire, les employeurs et les employés sont moralement tenus d'accepter des responsabilités plus vastes que celles que leur impose la loi. Ces responsabilités supposent non seulement l'élaboration d'une politique de sécurité comme il est indiqué plus haut; elles exigent également l'instruction et la formation des cadres et des employés, des inspections et des enquêtes dans les usines et l'élaboration de règlements internes visant à donner suite aux lois sur l'hygiène et la sécurité.

On dit souvent que la sécurité doit commencer dans la « salle de conférence ». Il ne faut cependant pas oublier que les syndicats possèdent eux aussi des salles de conférence. La sécurité au travail est un point sur lequel s'accordent généralement des le départ employeurs et syndicats. Ils savent qu'en conjuguant leurs efforts, ils obtiendront de bien meilleurs résultats.

Les membres de la direction doivent assumer la responsabilité des mesures de sécurité dans leur secteur d'activité. Il est cependant préférable d'en contre la coordination, à l'échelle de l'entreprise, à l'un des cadres supérieurs. Tout comme pour les secteurs des ventes, de la production et de la recherche, qui ont leurs représentants auprès de la haute direction, il importe également qu'un porte-parole soit désigné pour ce qui est des questions relatives à la sécurité et à l'hygiène.

Il est indispensable, lorsque le justifie l'importance

ou la complexité de l'entreprise, de nommer un responsable de la sécurité. Au besoin, il conviendrait de nommer, dans chaque usine ou dans d'autres secteurs de l'entreprise, d'autres responsables de la sécurité.

Il est souhaitable que le responsable de la sécurité soit qualifié, de sorte que sa compétence technique ne fasse aucun doute. Au sein de l'entreprise, le responsable de la sécurité devrait faire partie de l'état-major de la direction et occuper un rang équivalant au moins à celui des autres directeurs qui bénéficieraient directement de ses conseils. Il est indispensable que ce poste s'apparente étroitement aux services d'exploitation ou de production plutôt qu'à tout autre.

Si l'importance de l'entreprise ne justifie pas l'emploi à plein temps d'un responsable de la sécurité, les tâches du titulaire à mi-temps de ce poste ne doivent en aucune façon être subordonnées à d'autres tâches. On peut veiller à la sécurité à mi-temps, mais jamais à temps perdu.

## EXÉCUTION

Les membres de la direction s'occupent essentiellement d'organiser et de diriger de leur mieux le secteur de l'entreprise dont ils ont la charge. Ils doivent s'efforcer d'obtenir le meilleur produit possible à un prix concurrentiel. Bref, ils doivent faire leur travail avec compétence. La sécurité au travail contribue à la réalisation de cet objectif, étant donné que les accidents entraînent une perte de main-d'œuvre, de matériel et de production qui ne saurait être tolérée. De plus, ils sont moralement tenus de s'assurer que toutes les précautions ont été prises pour que les employés qui travaillent sous leur direction ne soient pas exposés à des dangers.

et du syndicat. L'objectif que devraient se fixer tout bon employeur et bon employé, soit d'assurer un maximum de sécurité en milieu de travail, ne peut pas s'atteindre uniquement grâce à la force de coercition des lois. Si tel était le cas, il suffirait d'une seule loi, d'un seul règlement : « Il ne doit pas y avoir d'accident ».

Pour rendre exécutoires les lois et règlements sur la sécurité, il faut habituellement établir des règles s'appliquant spécifiquement à un service, à une industrie, à une usine ou à une activité. Ces règles doivent être formulées de manière à révéler autant d'importance que n'importe quelle autre règle. Une règle qui n'est ni appliquée ni applicable est non seulement oubliée à brève échéance, mais elle amoindrit le respect général envers l'autorité, sur lequel s'appuie le principe même de la gestion.

Deux principes de base doivent entrer en ligne de compte lorsqu'il s'agit d'établir des règles de sécurité de l'employeur ou de l'usine. En premier lieu, il faut toujours exploiter une entre-prise de façon à réduire au minimum les risques d'accident; en second lieu, il ne faut jamais sacrifier la sécurité au profit du rendement ou d'objectifs à court terme. La rédaction de ces règles de sécurité peut être confiée au comité d'hygiène et de sécurité. Les membres mettront leurs connaissances à profit pour établir la méthode la plus pratique et la plus efficace d'éliminer un danger au travail. Leurs propositions seront alors présentées à l'employeur pour être approuvées et appliquées.

Tout bon employeur doit tendre à des conditions de sécurité supérieures à celles qui sont prescrites par la loi, à l'exemple de ces sociétés modernes où l'on enregistre régulièrement un taux annuel de moins d'un accident entraînant une incapacité de travailler par million d'heures-personnes.

Pour être efficace, une politique de sécurité doit faire partie intégrante des activités de tous les services, qui doivent prendre des mesures efficaces et suivies pour améliorer leur dossier « sécurité ». Celle-ci ne s'obtient qu'au prix d'une vigilance constante.

Il faut exiger que les chefs de service établissent dans leur secteur des règles stipulant que tout accident fasse l'objet d'une enquête, que les causes en soient déterminées et que les mesures appropriées soient prises. Ils doivent également veiller à ce que tous les employés soient suffisamment au courant des dangers inhérents à leurs fonctions et des précautions à prendre pour éviter les accidents et les blessures, tant pour eux-mêmes que pour leurs collègues.

Telles sont les caractéristiques fondamentales d'un bon programme de santé et de sécurité : à défaut d'y intégrer ces principes de base, on ne peut s'attendre à un succès réel ou durable.

## POLITIQUE ET LÉGISLATION EN MATIÈRE DE SÉCURITÉ

Il est possible de prétendre à des conditions satisfaisantes de sécurité en s'en tenant strictement aux dispositions des lois régissant la sécurité au travail, mais il ne faut pas oublier qu'en général, une loi ne peut prescrire qu'une norme minimale qui peut s'appliquer à la majorité des entreprises qu'elle vise. L'application des règles visant à contrôler les pratiques dangereuses est également limitée par le manque de personnel d'inspection chargé de déceler les infractions avant que des accidents n'en résultent.

Si l'on désire par contre assurer la sécurité des opérations en milieu de travail, il faut pouvoir compter sur l'appui de l'employeur, du personnel



façon systématique afin de demeurer présent à l'esprit des intérêts et bien intégré aux activités quotidiennes. Quelle que soit la taille de l'entreprise, le programme doit comprendre certains éléments fondamentaux indispensables à sa réussite : il faut que la direction le prenne en main et qu'elle croit en sa valeur, que le milieu de travail soit sûr, que les employés soient convenablement formés et encadrés, et surtout, que le personnel y collabore.

Il faut non seulement que la direction fasse preuve de sincérité et d'intégrité dans son souci de prévenir les accidents, mais aussi qu'elle fasse savoir sans équivoque, par un énoncé de politique explicite, que la sécurité doit faire partie intégrante de chacune des opérations. La direction doit fournir au personnel un milieu de travail sûr en ce qui concerne l'aération, l'éclairage, l'atténuation du bruit et l'installation de dispositifs de protection sur les machines, conformément aux normes les plus rigoureuses possibles. Elle doit exiger que tous les employés se conforment aux exigences de cette politique et que les surveillants la fassent observer. Enfin, le respect de cette politique devrait constituer un facteur important au niveau de l'évaluation du rendement des employés.

Le principal objectif d'une telle politique est de diminuer le nombre de blessures que le personnel peut subir et les inconvénients qui en découlent. Elle devrait par le fait même permettre de réduire le coût d'indemnisation et les autres frais directs, ainsi que la perte de capital humain et matériel. Pour que la politique sur la sécurité soit efficace, il faut que la direction apporte autant de soin et d'intérêt à sa formulation et à son application qu'elle en accorde aux politiques relatives à la production et la vente.

Jugement, mais encore l'application stricte de diverses méthodes techniques, scientifiques, psychologiques, sociales et didactiques.

Les lois ne peuvent pas énoncer toutes les mesures à prendre; elles ne peuvent pas prévoir toutes les situations. Elles peuvent tout au plus prescrire des normes de sécurité que l'on peut raisonnablement s'attendre à voir la plupart des entreprises appliquer. Elles n'imposent que les précautions qu'un texte de loi peut préciser et permettre de faire observer.

La prévention des accidents en usine semble aujourd'hui s'orienter de plus en plus vers la spécialisation et, partant, s'éloigner de l'idéal principal qui définit la sécurité comme étant l'affaire de tout le monde. Toutefois, la prévention ne s'attache pas seulement aux aspects techniques du travail : elle dépend aussi de l'attitude et des gestes de chaque directeur, chef de service, contremaître et ouvrier. Il est plutôt rare qu'un accident résulte d'une seule cause bien précise : il résulte plus souvent d'un amalgame de causes distinctes mais reliées entre elles, se rattachant à des aspects tels que les conditions de travail, des ordres incorrects, un manque de formation ou de connaissances techniques, la condition physique ou psychologique du travailleur, ou même les conditions atmosphériques.

## POLITIQUE

Étant donné la complexité de notre société industrielle moderne, on ne peut prétendre à une sécurité et à une hygiène véritables en milieu de travail qu'en appliquant un programme de prévention bien conçu et dynamique. Comme tout autre aspect de l'activité industrielle, le programme de prévention doit être mis au point de



# SECTION 1

## INTRODUCTION

- POLITIQUE
- RESPONSABILITÉ
- EXECUTION

Les accidents du travail ont une incidence sur la vie des travailleurs ainsi que sur la prospérité de l'entreprise et, du fait de l'arrêt de travail qu'ils provoquent, ils entraînent des pertes de production et des dépenses qui nuisent à l'économie du pays.

Là où la sécurité et l'hygiène sont en jeu, chacun des employés est en même temps son propre gardien et celui de ses collègues. Tous, depuis le chef de l'entreprise jusqu'au simple ouvrier, ont une part de responsabilité lorsqu'il s'agit de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Quoi que l'on puisse dire à propos de la responsabilité à l'égard de la prévention des accidents, il est inexcusable de « se renvoyer la balle »; la collaboration reste toujours l'élément-clé d'un bon programme de sécurité.

La prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles exige un plan d'action concerté et continu, dirigé et mis en œuvre par l'employeur, avec l'appui inconditionnel et enthousiaste des employés.

En prenant des mesures actives pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, on protège à raison ses propres intérêts, ce qui profite tant à l'employeur qu'à l'employé. Dans les industries complexes d'aujourd'hui, la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles exige non seulement du



# SECTION

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7

5	INTRODUCTION
15	LE RESPONSABLE DE LA SÉCURITÉ
19	LE COMITÉ DE SÉCURITÉ ET D'HYGIÈNE
25	LES CAUSES D'ACCIDENTS
29	LES ENQUÊTES SUR LES ACCIDENTS
33	LES STATISTIQUES
37	L'ÉDUCATION ET LA FORMATION



# PRÉFACE

Le présent manuel est conçu pour servir de guide aux personnes chargées de l'élaboration et de l'application d'un programme de prévention des accidents. Il pourra également servir de norme pour évaluer les programmes existants. Il traite avant tout de certains facteurs de base : politique à adopter, structure, inspections et statistiques. Les brochures suivantes de Travail Canada peuvent servir de complément d'information sur les programmes de sécurité et d'hygiène :

- **Enquêtes et rapports sur les accidents du travail**
- **Guide pour le contrôle de la sécurité**
- **Création et bonne marche d'un comité de sécurité et d'hygiène**

Même si certains verront dans le présent manuel quelques « évidences », celles-ci ne se trouvent pas moins à la base d'un bon programme de sécurité et d'hygiène et l'on sous-estime souvent leur importance lorsque l'on conçoit un nouveau programme.

Les facteurs dont il est question dans le présent manuel sont ceux qui, par expérience, se sont révélés les plus susceptibles de bien éayer un programme de prévention des accidents. Leur application peut s'étendre à la plupart des entreprises du fait qu'ils s'adressent à la structure fonctionnelle et hiérarchique qu'on retrouve dans bon nombre d'industries canadiennes. Ils produisent ordinairement de bons résultats parce qu'ils peuvent s'intégrer facilement à l'ensemble des autres postes hiérarchiques et fonctionnels. Il ne faudrait pas en conclure, cependant, que le système décrit dans le présent manuel est le seul qui puisse être efficace.

La partie IV du Code canadien du travail et les règlements afférents énoncent les règles minimales de protection des employés chargés de travaux, d'entreprises et d'activités qui relèvent de l'autorité fédérale. Les demandes de renseignements devront être adressées au bureau régional de Travail Canada le plus près. (La liste se trouve à la fin de la section 7.)



La Partie IV du Code canadien du travail traite de la sécurité et de l'hygiène dans les entreprises de compétence fédérale. Il est prévu que les modifications à cette loi seront promulguées par le gouvernement du Canada en 1986. Ces modifications à la Partie IV du Code apporteront des changements aux textes législatifs ayant trait à l'hygiène et à la sécurité dans les entreprises de compétence fédérale.

Les pratiques en matière de sécurité et d'hygiène professionnelles que la présente publication expose sont des pratiques sûres; toutefois, elles n'ont pas été rédigées pour que l'on s'y réfère comme à un texte de loi officiel.

Publié en vertu de l'autorité du  
ministre du Travail,  
Gouvernement du Canada

No de cat. de Travail Canada L46-1528/85B

Les demandes d'exemplaires de la présente publication peuvent être adressées au bureau de Travail Canada le plus près. Les demandes de renseignements concernant son contenu doivent être adressées au directeur régional de Travail Canada. Une liste des bureaux de Travail Canada figure à la fin du texte.

Photos : L'Office national du film

Révision du numéro L36-28/1980

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985

N° de cat. L36-28/1985

ISBN 0-662-53631-2

# PLANIFICATION DE PROGRAMMES DE SECURITE



SECURITE ET HYGIENE AU TRAVAIL







Travail  
Canada

Labour  
Canada

# PLANIFICATION DE PROGRAMMES DE SÉCURITÉ



SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

Canada